

## 目次

### 募集

令和5年度元気いばらき就職面接会のご案内	2
チャレンジいばらき就職フェア（前期）のご案内	3
働き方改革優良企業認定制度のご案内	4~5
スキルアップセミナー（在職者訓練）について	6
障害者向け公共職業訓練「実践能力習得訓練コース」にご協力いただける企業募集	7
障害者雇用優良企業の募集	8~9

### ご案内

令和5年度労働政策課・産業人材育成課主要事業の概要	10~11
「あなたにエール！～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～」のご案内	12~13
いばらき労働相談センターのご案内	14
UIJターン・地元定着支援強化事業	15
茨城県外国人材支援センターのご案内	16
障害者雇用推進アドバイザーの周知	17~18

### お知らせ

[労働局から]	
令和5年度茨城労働局行政運営方針	19~20
労働保険年度更新申告書 受理相談会日程	21
5月は労働保険の電子申請利用促進月間です	22
茨城働き方改革推進支援センターが事業主の皆さまを無料で支援します！	23~24
令和5年度全国安全週間実施要項	25
令和4年労働災害発生状況等	26
熱中症を防ごう	27~28
高齢者就業確保措置について	29~32
障害者雇用促進について	33~34
男女均等な採用選考ルールについて	35
労働施策総合推進法について	36~37
育児・介護休業法について	38~39
労働局の認定制度のご案内	40~41
求職者支援制度のご案内	42~43
就活セクハラについて	44~45
不妊治療と仕事との両立支援について	46

[労働委員会から]	
労働委員会の窓から	47~49

～ 茨城で働こう！君にぴったりの会社がここにある！～

## 令和5年度「元気いばらき就職面接会」を開催します！

令和5年度元気いばらき就職面接会を開催します。

県内事業所を10～20社程度集め、求職者は企業から求人の説明や面接を受けられます。

求職者の参加無料、予約不要です。参加を希望される方は県のホームページをご確認ください。

### 記

#### 1 開催日・場所

日付	開催場所	所管
令和5年6月9日（金） ※中高年シニア向け	水戸市	いばらき就職支援センター (029-300-1916)
7月27日（木） ※中高年シニア向け	土浦市	県南地区就職支援センター (029-825-3410)
9月15日（金）	水戸市	いばらき就職支援センター (029-300-1916)
10月25日（水）	常陸大宮市	県北地区就職支援センター (0294-80-3366)
10月26日（木）	つくば市	県南地区就職支援センター (029-825-3410)
11月 8日（水）	行方市	鹿行地区就職支援センター (0291-34-2061)
11月17日（金）	日立市	日立地区就職支援センター (0294-27-7172)
11月28日（火）	筑西市	県西地区就職支援センター (0296-23-3811)
令和6年1月25日（木）	土浦市	県南地区就職支援センター (029-825-3410)
2月16日（金）	水戸市	いばらき就職支援センター (029-300-1916)

#### 2 事業所の参加方法

開催月の約2か月前に県ホームページ上で参加企業を募集します。

参加を希望される事業所の方は県ホームページ（QRコード）をご覧ください。

#### 【問い合わせ先】

○茨城県産業戦略部 労働政策課 雇用促進対策室

TEL：029-301-3645



～ 茨城で働こう！君にぴったりの会社がここにある！～

# 令和5年度 チャレンジいばらき就職フェア(前期) 参加企業・参加者募集！

参加費無料  
要事前申込

【対象者】 令和6年3月大学院・大学・短大・高専・専修学校・能開校等卒業予定者及び既に卒業された方(卒業後概ね3年以内)

	開催日	場所	参加企業数
水戸会場①	6月17日(土曜日)	駿優教育会館 水戸市三の丸1-1-42	50社 (午前・午後各25社)
つくば会場	7月1日(土曜日)	つくば国際会議場 つくば市竹園2-20-3	80社 (午前・午後各40社)
水戸会場②	7月10日(月曜日)	ホテルレイクビュー水戸 水戸市宮町1-6-1	120社 (午前・午後各60社)

※お申込方法など詳しくは労働政策課ホームページをご覧ください。

<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/r5challenge.html>

※新型コロナウイルス感染症の感染状況によっては、開催内容等が変更になる場合があります。

【お問い合わせ】茨城県産業戦略部労働政策課雇用促進対策室

TEL 029-301-3645

# 茨城県働き方改革優良（推進）企業を募集します



自分らしく働くワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のため、多様な働き方や業務効率化などの働き方改革に取り組み、「働き方改革優良企業」の認定を目指してみませんか。

## 概要

「茨城県 働き方改革優良企業」で検索！

■受付期間：通年 ※認定は、随時行います。

### ■対象要件：

- ・茨城県内に本社、本店又は事業所等を置く企業（個人、団体を含む）であること
- ・茨城県が実施する「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」への会員登録がなされていること



### ■主な審査項目：

- ・時差出勤やテレワークなど多様な働き方を実現する制度があるか
- ・業務の効率化や生産性の向上に取り組んでいるか
- ・労働時間数、年次有給休暇の取得率、離職率などの数値が優れているか

## 推進企業

多様な働き方、業務効率化、多様な人材の活用など、働き方改革に向けて一定の取り組みを行っている企業

### 【メリット】

- ・県から働き方改革に関する情報を提供します。
- ・県のホームページで推進企業として公表します。
- ・茨城県の建設工事の入札参加資格者名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。
- ・県物品調達入札参加資格者の名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。

## 優良企業

上記、推進企業の条件を満たし、所定外労働時間数、年次有給休暇取得率、離職率など、一定の数値基準を達成した企業

### 【メリット】

- ・県が運営する求人サイト「いばらき就職チャレンジナビ」で優良企業の特集ページで紹介します。
- ・県が主催する就職面接会などの企業選定の際に優遇します。
- ・特に優れた取組について、セミナーなどの場において、県が積極的にPRします。
- ・茨城県の建設工事の入札参加資格者名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。
- ・県物品調達入札参加資格者の名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。

認定の流れ・申請方法など詳細は裏面へ⇒

# 貴社の働き方改革への取組をアピールするチャンス！

## 認定の流れ

- 「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」の会員登録

※詳細は、「申請方法」に記載の県労働政策課ホームページをご参照ください。

- 認定基準達成状況表（様式第2号）のチェック表の該当する箇所をチェック

★認定基準達成状況表のチェック表1～5の項目で、基準点をクリア

➡ 推進企業認定

★推進企業の基準を満たし、認定基準達成状況表のチェック表1～10の項目で、基準点をクリア

➡ 優良企業認定

- 申請書類を提出 ※詳細は、「申請方法」および「提出先」の項目をご参照ください。

- 認定申請書を受理後、認定基準を満たしていると認められる企業に対し、認定証を交付

※審査に必要な情報の聞き取りや現地調査、資料の提出を求められることがあります。

- 認定証を交付した企業は、以下の内容を県ホームページ等で公表

①:認定企業の名称、所在地 ②:働き方改革の取組内容 等

- 認定の有効期間は、認定日から起算して2年間

※期間満了後に認定更新を希望する場合は、更新に関する申請書類の提出が必要となります。

※企業等の所在地・名称に変更があった場合には、変更届出書の提出が必要となります。

## 申請方法

- 下記申請書類を作成の上、ご提出ください。 ※詳しくは、県労働政策課ホームページをご覧ください。

①:茨城県働き方改革優良（推進）企業認定申請書（様式第1号）

②:茨城県働き方改革優良（推進）企業認定基準達成状況表（様式第2号）

③:誓約書（様式第3号）

- 申請書は、県労働政策課ホームページ（下記URL）よりダウンロードしてください。

<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/wlb/nintei.html>

※「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」の会員登録がお済みでない場合は、別途、県労働政策課あて手続きが必要です。

※申請書類に記載いただいた情報は、当認定制度の審査および関連する事業以外では使用いたしません。

## 提出先・問い合わせ先

茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉担当

〒310-8555 水戸市笠原町978番6 県庁舎16階

TEL/029-301-3635 FAX/029-301-3649 E-mail/rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

※提出方法はメール申請のみとなります。

## スキルアップセミナー（在職者訓練）について

スキルアップセミナーとは、働く人をサポートするために県内5つの県立産業技術専門学院で実施している短期の公共職業訓練（ハロートレーニング）です。

「指導員の確保が難しい」、「ノウハウがないので社員教育になかなか取り組めない」、「現在の社内教育をさらに充実させたい」といったご意見に応えられるよう、企業等で就業中の皆さんを対象として機械・電気・溶接・IT・新入社員研修など、4つのコースで各種技能講習を実施しています。

是非、従業員の教育訓練にご活用ください。

コース	講座の内容・実施例	定員	訓練時間	受講料
技能向上	電気工事士受験対策（筆記・技能）、ガス・アーク溶接講座、新入社員研修 など	1講座あたり 10～30名 程度	12～20時間 程度	3,040円  ※労働安全衛生法に基づく講座は 2,750円
IT	基本情報技術者試験対策、機械・建築CAD講座 など			
オーダーメイド	企業等の個別のご要望にお応えして計画実施します。まずは内容や日程（土日・夜間実施も可）をお聞かせください。 品質管理、ガス・アーク・ティグ溶接、機械加工（普通旋盤・フライス盤）、型枠施工、基本情報技術者試験対策 など	3名以上		
いばらき名匠塾	オーダーメイド同様、企業等の個別のご要望にお応えして計画実施します。 概ね30代までの若年技能者に対して、熟練技能者から技術・技能を継承します。	3名以上	48時間程度	
技能ブラッシュアップ	技能検定1・2級取得を目指すなど技能者のレベルアップを図ります。 普通旋盤作業訓練（日立）	8名程度	最長 210時間	15,200円

### 【問い合わせ先】

- |                  |                  |                  |
|------------------|------------------|------------------|
| ○茨城県産業戦略部産業人材育成課 | 水戸市笠原町 978-6     | TEL 029-301-3656 |
| ○県立水戸産業技術専門学院    | 水戸市下大野町 6342     | TEL 029-269-2160 |
| ○県立日立産業技術専門学院    | 日立市西成沢町 3-9-1    | TEL 0294-35-6449 |
| ○県立鹿島産業技術専門学院    | 鹿嶋市林 572-1       | TEL 0299-69-1171 |
| ○県立土浦産業技術専門学院    | 土浦市中村西根番外 50-179 | TEL 029-841-3551 |
| ○県立筑西産業技術専門学院    | 筑西市玉戸 1336-54    | TEL 0296-24-1714 |



【スキルアップセミナー 茨城】

<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/kasansen/kunren/skillup.html>

# 障害者の職業訓練にご協力いただける 企業、事業所等を募集しております

- ◆ 県では、企業等に委託し、求職中の障害者向けの職業訓練「実践能力習得訓練コース」を実施しております。
- ◆ この訓練コースは、企業等の職場を活用して実施するもので、実際の仕事を教えていただくことで就労に必要となる実践的な知識・技能を障害者に身に付けていただく内容となっております。
- ◆ 県に配置する「障害者職業訓練コーディネーター」が、訓練科目設定のご相談から訓練修了まで、継続して訓練受講生と委託先企業等をサポートします。
- ◆ 一般就労を希望する障害者に対する支援策であるとともに、企業等に対しては訓練中の指導を通じて障害者雇用に対する不安を取り除いていただくための支援策でもありますので、障害者雇用を検討されている企業等の皆様に積極的にご活用いただきたい訓練コースです。

## 【訓練概要】

- 委託料 県から御社へ委託料をお支払いします。  
〔金額〕訓練受講生1人当たり 上限月額 66,000円(税込)  
(※)中小企業の場合は 上限月額 99,000円(税込)
- 訓練期間 1カ月(訓練の標準時間100時間/月)
- 訓練人数 1名から実施可
- 募集期間 随時募集
- 訓練科目 訓練受講生・企業等のご要望に応じた訓練科目を設定
- その他 訓練であるため、訓練受講生に対する賃金等の支払いは不要です。  
(※)中小企業の要件はお問い合わせください。

## 【問い合わせ先】

茨城県 産業戦略部 産業人材育成課 技能振興グループ  
電話:029-301-3656(直通)

# 茨城県障害者雇用優良企業を募集しています！

認定基準を見直し、申請しやすくなりました

県では、障害者の雇用に積極的に取り組む企業等を「茨城県障害者雇用優良企業」として認定しています。「障害のある方に優しい事業所」として広く知られることにより、企業のイメージアップにつながることを期待できます。

障害者雇用に取り組まれている企業の皆さまの応募をお待ちしています。



## 1 認定のメリット

- ・認定証の交付（3年間有効）
- ・認証マークを会社のPRIに活用（HP・名刺等）
- ・企業の取組を県HPやパンフレットで紹介
- ・県建設工事入札参加資格審査の技術等評価項目加点
- ・県中小企業融資制度（雇用拡大支援融資）の対象
- ・県主催就職面接会の優先参加
- ・ハローワーク求人票に認定企業である旨記載 等



障がい者雇用優良企業



## 2 認定基準

- (1) 県内に本社があること又は本社は県外だが、県内の公共職業安定所に障害者雇用状況報告書を提出していること。
- (2) 障害者雇用率が法に基づく算定方法により2.6%を達成していること、又は過去3年間において法定雇用率を達成していること。なお、常用雇用労働者が43.5人未満の企業等においては障害者を1名以上雇用していること。
- (3) 裏面に掲げる4つの大項目において、それぞれ中項目1つ以上の取組を行っていること。
- (4) 特例子会社及び障害者就労施設等でないこと。
- (5) 申請日から過去1年以内に労働関係法令違反その他の認定にふさわしくない重大な事実がない者であること。
- (6) 企業の役員又は関係者が茨城県暴力団排除条例（平成22年茨城県条例第36号）第2条第1号又は同条第3号に規定する者でないこと。



## 3 申請方法

茨城県障害者雇用優良企業認定申請書（様式第1号）に、以下の3つの書類を添えて、ご提出ください。

- (1) 公共職業安定所に提出した直近の障害者雇用状況報告書の写し。ただし、常用雇用労働者数が43.5人未満である企業にあつては、雇用する障害者の障害者手帳の写し
- (2) 誓約書（様式第2号）
- (3) その他、知事が必要とする書類

※手続きおよび様式は県HPに掲載しておりますので、ご利用ください。



茨城県産業戦略部労働政策課 Tel:029-301-3645

Mail : rousei2@pref.ibaraki.lg.jp

# 茨城県障害者雇用優良企業認定企業取組項目

大項目	中項目	内 容	具体的な取組例	
働きやすさ	職場環境	1 設 備 ・ 環 境	障害者に配慮した職場環境となっている。	バリアフリー化・手すり・スロープ等の整備・通勤の配慮等
		2 作 業 効 率 化	誰もが作業できるような工夫がなされている。	作業内容の単純化・作業手順書等の整備等
		3 安 全 衛 生	障害者が安全に作業を行えるよう配慮がなされている。	事故防止対策・安全装置の導入等
	雇 用	4 労 働 時 間 制 度	障害者に配慮した労働時間・休暇制度が設けられている。	短時間・短日数勤務・休憩時間の延長等
		5 正 社 員 雇 用	障害者を正社員として雇用している。	申請日時時点で1名以上正社員で就労している障害者が在籍
		6 継 続 就 業	障害者が離職せず長期間就労している実績がある。	申請日時時点で3年以上継続就労している障害者が在籍
	人的環境	7 職 員 の 理 解 促 進	職場で障害者への理解促進のための取組を実施している。	職場研修会の実施・障害者職業生活相談員の資格取得・配置等
		8 コミュニケーション	障害者とのコミュニケーションを図るための工夫がなされている。	相談担当者の配置・連絡帳・手話取得勉強会・面談・声かけ運動等
		9 福 利 厚 生	障害者が楽しく健康的に働ける取組を実施している。	レクリエーション・健康診断の実施等
積極性	10 研 修 生 の 受 入	障害者の職場実習受入を実施している・実施した。	申請日から過去5年以内に特別支援高等学校生徒の受入・県の委託訓練・トライアル雇用等の登録や活用	
	11 各 種 事 業 へ の 参 加	障害者を雇用するために就職面接会や各種セミナー等へ参加している・参加した。	申請日から過去5年以内に障害者就職面接会への参加実績がある・障害者雇用促進セミナー等への参加実績がある	
	12 新 規 採 用	障害者を積極的に採用している・しようとしている。	申請日から過去5年以内に障害者の採用実績がある、申請日から過去5年以内に求人登録をしている	

## 茨城県障害者雇用優良企業認定企業一覧（令和4年11月末日現在）

認定件数	法人名	所在地	認定件数	法人名	所在地
1	筑波乳業(株)	石岡市	22	(株)アドバンス・カーライフサービス	つくば市
2	栗田アルミ工業(株)	土浦市	23	(社福)聖隷会	小美玉市
3	JR水戸鉄道サービス(株)	水戸市	24	金砂郷食品(株)	常陸太田市
4	京三電機(株)	古河市	25	(株)ヴィオーラ	水戸市
5	(株)カシマ	かすみがうら市	26	(株)サンユーストアー	北茨城市
6	三共貨物自動車(株)	筑西市	27	(社福)木犀会	笠間市
7	(社福)あかね会	北茨城市	28	いばらきコープ生活協同組合	小美玉市
8	高浪化学(株)	結城郡八千代町	29	渡辺食品(株)	常総市
9	(株)チャンス	牛久市	30	(株)ケーズホールディングス	水戸市
10	(株)日立物流東日本	日立市	31	日立建機ロジテック(株)	土浦市
11	日和サービス(株)	日立市	32	(株)常磐谷沢製作所	北茨城市
12	横関油脂工業(株)	北茨城市	33	(社福)ナザレ園	那珂市
13	(株)ハラキン	鹿嶋市	34	(医)それいゆ会	高萩市
14	(株)サンワーク	常総市	35	(株)染谷工務店	常総市
15	(株)幸和義肢研究所	つくば市	36	常総開発工業(株)	神栖市
16	(社福)尚生会	笠間市	37	勝田環境(株)	ひたちなか市
17	(社福)芳香会	古河市	38	(社福)博慈会	牛久市
18	(株)カスミ	つくば市	39	(株)カツタ	ひたちなか市
19	(株)南海工業	坂東市	40	日本畜産振興(株)	取手市
20	(株)全農・キューピー・エッグステーション	猿島郡五霞町	41	トキワ建設(株)	水戸市
21	関彰商事(株)	つくば市			

## 認定企業の取組み事例紹介

茨城県ホームページ（下記アドレス）にて、これまで認定した企業の取組事例を掲載しておりますので、ぜひご覧ください。

（第1集）



（第2集）



（第3集）



# 2023（令和5）年度労働政策課主要事業の概要

## 雇用の促進と労働福祉の充実

### 1 いばらき就職支援センター事業

若年者をはじめとする就職希望者に対して、就職相談から職業紹介までの一貫したサービスを提供するとともに、各センターから遠距離の地域における出張相談を実施しています。

また、離職された方の再就職支援、若年者の正規雇用支援、女性・中高年齢者の再就職支援及び新規立地企業や地域の中小企業に対する人材確保支援を行っています。

水戸市三の丸1-7-41（祝日・年末年始は休業）

○就職支援（平日9:00-19:00、第2・4土9:00-16:00）

TEL 029-300-1916 ※職業紹介は

029-300-1715 平日9:00-16:00のみ

○労働相談（平日9:00-19:00、第2・4土9:00-15:00）

TEL 029-233-1560

### 2 UIJターン・地元定着支援強化事業

人材確保に向けてUIJターンと地元就職の取組を実施することにより、新卒者はもとより、広く、県内への転職者、移住希望者を掘り起こし、東京圏等からの人材還流と地元定着を促進します。

### 3 茨城就職チャレンジナビ事業

茨城県の求人マッチングサイト「いばらき就職チャレンジナビ」の運営により、県内企業の就職情報の不足によるミスマッチを解消し、多様なニーズに応じた就職を円滑に支援します。

### 4 大卒等就職面接会開催事業

大学等卒業予定者の就職機会の拡大と県内企業の人材確保を図るため、「チャレンジいばらき就職フェア」を開催します。前期（6～7月）3会場、後期（10月）2会場で実施予定です。

### 5 高年齢者労働能力活用事業

働く意志と能力を持った高年齢者に対して就業機会を提供するシルバー人材センター連合会の運営費の一部を助成します。

### 6 障害者就職面接会開催事業

事業者への障害者雇用の理解を深め、障害者の就職機会の拡充を図ります。

### 7 プロフェッショナル人材戦略拠点運営事業

県内中小企業の成長や経営改善を図るため、高度なスキルを持った人材について、転職・副業等の多様な形態による県内企業とのマッチングを支援します。

### 8 緊急生活支援融資資金貸付制度

失業者や勤労者に対する緊急生活支援対策として、生活資金を中央労働金庫と協調して低利で貸し付けます。

#### (1) 失業者等生活資金融資制度

県内にお住まいの勤労者が、失業したり、給料の遅配を受けたりした場合に、日常生活に必要な生活資金をお貸しします。（貸付限度額50万円、利率1.2%）

#### (2) 勤労者生活資金融資制度

県内にお住まい又は勤務する方に、冠婚葬祭、病気による入院、子どもの学校入学、災害等のために必要な生活資金をお貸しします。（貸付限度額100万円、利率1.6%）

### 9 育児休業・介護休業者生活資金貸付制度

茨城県内にお住まいの勤労者が、育児休業や介護休業を取得した場合、休業期間中の生活に必要な資金をお貸しします。

（貸付限度額100万円、利率1.5%）

※8・9の貸付制度についてのお問い合わせは

中央労働金庫 茨城県本部 TEL 029-221-4181

または中央労働金庫県内各支店へ

### 10 働き方改革・女性活躍推進事業

県内企業における働き方改革を促進するため、優良企業の認定や、企業の取組等優良事例の普及・啓発を図るとともに、女性の活躍を推進するため、女性の登用に積極的な企業を表彰するほか、女性管理職育成を支援する研修等を実施します。

### 11 障害者雇用促進事業

障害者雇用に積極的に取り組む企業等を「茨城県障害者雇用優良企業」として認定し、認証マークを交付するなど啓発事業を通して県民の理解促進を図るとともに、障害者の方々にと就労するうえでの有益な情報を提供することにより、障害者の就労を支援します。

### 12 障害者雇用創出・支援事業費

いばらき就職支援センターを拠点に、障害者雇用推進アドバイザーを配置し、関係機関との連携のもと、障害者法定雇用率未達成企業等に対して個別訪問による雇用創出支援や障害者とのマッチングを支援します。

### 13 外国人材活躍促進事業

本県産業を支える優秀な人材の確保、及び県内企業の人手不足解消のため、「特定技能」や「技術・人文知識・国際業務」などの在留資格制度に関するセミナーの開催や、就職を希望する外国人と県内企業の就職マッチングを行うことで、継続的かつ安定的に人材・労働力を確保します。

#### 【お問い合わせ】

茨城県産業戦略部 労働政策課

〒310-8555 茨城県水戸市笠原町 978-6

TEL : 029-301-3635・3645

<http://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/shokorodo/rosei/index.html>

# 2023（令和5）年度産業人材育成課主要事業の概要

## 職業能力の開発・人材の育成

### 1 新規学卒者訓練事業

高等学校等新規学卒者を対象に、県立産業技術短期大学校において、高度なIT技術者を育成するとともに、県立産業技術専門学院において、ものづくりなどの技能人材を育成します。

- (1) 県立産業技術短期大学校  
情報システム科、情報処理科の2コース  
(定員：120名、訓練期間：2年)  
～2019年度から情報処理科の入学定員を倍増！～
- (2) 県立産業技術専門学院  
自動車整備科、電気工事科、金属加工科、機械システム科等延べ11コース  
(定員：365名、訓練期間：1～2年)

### 2 離職者等訓練事業

離職者等の早期就職を促進するため、ハローワーク等との連携を図りながら、学院施設内のほか、民間の活用等により就職のために必要な知識・技能を習得する訓練を行います。

- (1) 施設内訓練（産業技術専門学院で実施）  
生産CAD科、IT技術科、金属加工科 3コース  
(定員：50名、訓練期間：1年)
- (2) 委託訓練（民間教育訓練機関等へ委託）  
OAシステム科、介護福祉科、介護サービス科、フォークリフト運転技能科等 89コース  
(定員：1,517名、訓練期間：1か月～2年)

### 3 在職者訓練事業・いばらき名匠塾事業

中小企業在職者の能力向上を図るため、企業ニーズに基づき、技能向上、IT技術、オーダーメイド等実践的な訓練コース（土日、夜間も実施）の実施や中堅者への技能継承の促進を図るため、ベテラン技能者が培ってきた技能を伝承するための講座を開催します。

- (1) 在職者訓練事業
  - ・技能向上コース（電気工事士、溶接等）  
40コース、定員705名
  - ・ITコース（CAD、基本情報技術者試験対策等）  
30コース、定員395名
  - ・オーダーメイド型コース（個別相談により訓練内容を決定）  
32コース、定員320名
  - ・技能ブラッシュアップコース  
(技能検定1・2級の技能習得を目指す少人数・長時間のコース)  
1コース、定員8名
- (2) いばらき名匠塾事業
  - ・講座内容：旋盤コース、電子機器組立コースなど
  - ・対象者：中小企業で働く中堅青年技能者  
(概ね20歳代から30歳代)
  - ・定員等：各コース5名以内（各学院でコース実施）

### 4 ものづくり振興・人材育成事業

優れた技能者を『ものづくりマイスター』として認定し、地位向上を図るとともに、企業でのOJTや、学校教育・社会教育などにおいて積極的に活用を図るとともに、高校生を対象としたジュニア技能インターンシップ事業を実施します。

※ ものづくりマイスター：優れた技能を有し、技能の維持・継承や人材育成のできる者

### 5 障害者に対する職業能力開発事業

- (1) 知的障害者職業能力開発事業  
水戸産業技術専門学院において、知的障害者を対象に職業訓練を行います。
  - ・総合実務科  
(定員：20名(備・後略10名)、訓練期間：6ヶ月)
- (2) 障害者委託訓練事業  
民間教育機関等に委託して、障害者を対象に職業訓練を行います。
  - ・知識・技能習得訓練コース(定員：20名、訓練期間：3ヶ月)
  - ・実践能力習得訓練コース(定員：1名～、訓練期間：1ヶ月)

### 6 茨城県職業人材育成センター運営事業

企業等に対する職業能力開発の拠点及び技能検定会場等、能力評価の振興を図る拠点として運営します。

- ・名称：茨城県職業人材育成センター
- ・所在地：水戸市水府町864-4
- ・用途：技能検定会場、県が行う職業訓練等

#### 【お問い合わせ】

茨城県産業戦略部 産業人材育成課  
〒310-8555 茨城県水戸市笠原町978-6  
TEL：029-301-3656・3653  
<http://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/shokorodo/sanjin/index.html>

## 「あなたにエール！～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～」

茨城県では、働き方改革や女性活躍に関する県内企業の取組状況や優良事例、各種支援策等を発信するポータルサイトを開設しました。

働き方改革や女性活躍を進めたいと考えている企業経営者・人事担当者、仕事と家庭を両立しながら働きたいと考えている方、管理職になることに不安を感じている働く女性など、県内で働く皆さまに様々な情報を発信し応援します。

### (1) 掲載情報

働き方改革優良（推進）認定企業の取組紹介  
女性リーダー登用先進企業表彰受賞企業の取組紹介  
県内企業で活躍する女性ロールモデルへのインタビュー **毎月追加**  
働き方改革や女性活躍の先進的な取組をしている企業代表者へのインタビュー **毎月追加**  
「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」会員企業の女性活躍推進に関する取組状況の見える化（女性管理職の割合、男性の育児休業等の取得率、時間外勤務時間数）  
国、県、市町村の各種セミナー、助成制度、認定制度等の情報

(2) URL <https://yell.pref.ibaraki.jp/>



### (3) 特徴

- ◆ これから取組を進めたいと考えている企業様が参考にしやすいように、様々な業種・従業員規模の優良事例を紹介
- ◆ 働き方改革、女性活躍に取り組み始めたきっかけや進め方など、企業経営者等が取り組む上で、参考になるお話をまとめた企業代表者へのインタビューを掲載
- ◆ 身近に働く女性のロールモデルがない方に、仕事と家庭の両立や管理職として働くことについて、県内企業で活躍する女性へのインタビューを掲載

(4) リンク 各団体様、企業様のHPにリンクのご掲載をお願いいたします。  
リンクを掲載いただける場合は、下記バナーデータをお送りできます。  
ご希望される場合は、下記のお問合せ先までご連絡をお願いします。



(5) お問い合わせ先 茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉G  
TEL 029-301-3635 Mail: rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

あなたにエール！

～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～



今月のロールモデルインタビュー  
株式会社染めQテクノロジー

## Seminar & Event セミナー&イベント



2022.09.20～2023.01.13 **募集中**  
**働く女性のためのキャリア研修 (管理職候補の女性社員向け)**

自分が目指したい管理職像を考え、実現させるために、自分の強みや自分らしさを確認するとともにマネジメントスキルを学ぶ研修です。



2022.10.11～2022.12.07 **募集中**  
**働く女性のためのキャリア研修 (若手女性社員向け)**

仕事の価値観と自身の強みを整理することや、ロールモデルから学ぶことで、これからの私らしいワーク&ライフキャリアを描くための研修です。



2022.10.20 **募集中**  
**自営型テレワーカー養成講座 (入門コース)**

自営型テレワーク (在宅ワーク) を始めるための基礎知識や心構えを習得できる2時間のオンライン講座です。



2022.11.17～2022.12.21 **募集中**  
**自営型テレワーカー養成講座 (スキルアップ)**

自営型テレワークの専門スキル (Webライティング・Webサイト制作) を習得するための実務トレーニングを行います。



## Interview インタビュー



### 働き方改革・女性活躍優良企業



海老根建設株式会社  
代表取締役 柳瀬 香織さん



社会福祉法人征産会  
理事長 渡辺 和成さん



株式会社 郡司建設  
代表取締役 郡司 誠さん



ハンギンシステム株式会社  
代表取締役 仁衛 琢磨さん

### 働き方改革・女性活躍優良企業 >

### 女性ロールモデル



株式会社ヴィオラ  
営業部長 小口 いづみさん  
1998年に1年間パート社員として、2年目から社員としてレンタルおしぼり事業を行う(株)ヴィオラに入社。総務部門で5年間従事したのち、1...



株式会社定福銀行  
新治リテールステーション支店長 飯泉 昌子さん  
1995年入行、住宅ローンなどの個人向けの融資業務に9年間従事した後、資産運用の相談窓口など店頭業務を8年間担当、2人の子どもを育てなが...



株式会社アブリシエイト  
事業部長 森 芳子さん  
2011年の㈱アブリシエイト創設のタイミングで入社。入社から数年はメーカーへ常駐し、システムの試験を担当。その後本社へ戻り、自社製品の企画...



株式会社染めQテクノロジー  
課長代理 野澤 沙織さん  
2011年入社、製品の出荷等の業務に従事後、2013年に現在の施工部門へ移り、施工関連の受発注、予算管理等を行っている。2年前に管理職へ...

# いばらき労働相談センターのご案内

- 賃金や休業手当の不払い、一方的な解雇や配置転換、パワーハラスメント、職場でのいじめなどといったトラブルで悩んでいませんか。
- いばらき労働相談センターでは、職場のトラブルや労使問題でお困りの方のために、専門の相談員による相談や情報提供を通じて問題解決のお手伝いをしています。
- ご相談方法は、電話のほか、面談、メールでの相談も受け付けております。  
※メールでのご相談の場合には、折り返しのお電話をさせていただきますので、電話番号の記載をお願いいたします。秘密は厳守いたしますので、一人で悩まずに、ぜひご相談ください。
- なお、各地区就職支援センター内での出張面談についても、日程調整のうえ行っておりますので、センター（029-233-1560）へご連絡ください。
- また、出張相談会を以下の日程で行いますので、まずはお電話にてセンター（029-233-1560）までお問い合わせください(事前にご予約された方優先。事前予約がない方も、当日の相談は可能)。

・相談窓口  
・開設日時

月曜日～金曜日：9:00～19:00（相談受付は18:30まで）  
第2・第4土曜日：9:00～15:00（相談受付は14:30まで）  
※第1・第3・第5土曜日、日曜日、祝日、年末年始は休業

・場所  
・電話番号  
・メールアドレス

水戸市三の丸1-7-41 いばらき就職支援センター2階  
029-233-1560  
rodosodan@pref.ibaraki.lg.jp

・主な相談内容

労働条件、採用、解雇・配置転換、賃金不払い、職場でのいじめ、パワハラ等

・令和5年度上半期 出張相談会の開催スケジュール 【相談時間：各日10時から16時】

日にち	会場	
5月23日(火)	つくば市役所	本庁舎302会議室
6月6日(火)	日立市役所	本庁舎302会議室
6月20日(火)	つくば市役所	本庁舎5Fミーティング室
7月25日(火)	つくば市役所	本庁舎302会議室
8月10日(木)	日立市役所	本庁舎301会議室
8月22日(火)	つくば市役所	本庁舎302会議室
9月28日(木)	つくば市役所	本庁舎302会議室

※相談無料・秘密厳守

# UIJターン・地元定着支援強化事業

## ◆事業の目的◆

本県産業を担う人材の確保・定着を図るため、県内外の大学及び経済団体と連携し、大学訪問、各種セミナー、交流会、インターンシップ等を実施することで、学生の本県へのUIJターン就職及び地元定着を促進する。

セミナー・交流会・インターンシップの開催時期・開催方法につきましては、  
決まり次第お知らせします。

## ◆事業の内容◆

### <いばらき就職応援くらの運営>

- 県と県内外の大学、経済団体等が構成員となり、UIJターンと地元定着に向けた推進体制を構築
- 大学訪問、大学での就職セミナー及び企業セミナーの実施
- 大学と企業の交流会、意見交換会の実施
- 県主催の就職面接会や県内企業の就職情報の提供、大学や学生のニーズ把握

### <企業の採用力強化支援事業>

- 本県に就労場所を有する企業の採用担当者等を対象に、採用戦略の改善・PR力強化のためのセミナーと実践支援を実施。今年度は、企業のインターンシップ実施の手法等の連続講座と個別フォローアップを予定しています。第1回講座は6月下旬開催です。

### <インターンシップ「いばらきプログラム」>

- 本県企業の魅力や県内で働くことのメリットを体験してもらうための、特色あるインターンシップを実施し、UIJターンの契機をつくります。参加対象は県内及び県外の大学生。
  - \* 経営者の想いに触れるリアルな体験ができる**経営者随同行型インターンシップ**
  - \* インターンシップ参加事前面談で、将来についての考えや応募動機の確認などを実施し、有意義なインターンシップとなるようサポートします！

### <求人マッチングサイト「いばらき就職チャレンジナビ」の運営>

- 茨城県の求人マッチングサイトの運営により、県内企業の就職情報の不足によるミスマッチを解消し、多様なニーズに応じた就職を円滑に支援します。

## ～ 茨城県外国人材支援センターのご案内～

茨城県外国人材支援センターは、県内での就労を希望する外国人（留学生を含む）と県内企業との就職マッチング支援、外国人材を雇用したい企業への各種支援、セミナーの開催、専門家派遣などの支援を行っています。

### 外国人採用でこんなお悩みありませんか？

- ・外国人材を雇用したい
- ・特定技能制度を活用したい
- ・雇用のミスマッチングを避けたい
- ・求人情報の掲載、求職者情報の閲覧
- ・外国人材の定着支援を受けたい
- ・行政書士の支援を受けたい

## 茨城県外国人材支援センターにご相談ください！

#### 【所在地】

水戸市千波町後川 745 ザ・ヒロサワ・シティ会館 分館 1 階

#### 【受付時間】

平日 9 時 00 分～17 時 00 分（土日祝祭日及び年末年始を除く）

#### 【連絡先】

電話番号：029-239-3304 E-mail : info@ifc.ibaraki.jp

#### 【外国人材支援センターホームページ】

<https://ifc.ibaraki.jp/>

#### 【支援内容】

- ・アドバイザーによる相談対応、介護分野の専門相談の実施
- ・「特定技能」「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で就労を希望する外国人材と県内企業の就職マッチング
- ・企業向け各種支援セミナーの実施
- ・外国人材向け日本語学習 e ラーニングシステムの提供
- ・外国人材からの生活全般に関する相談

※（生活相談は（公財）茨城県国際交流協会「外国人相談センター」で受付）

受付時間：平日 8 時 30 分～17 時 00 分（土日祝祭日及び年末年始を除く）

電話番号：029-244-3811

#### 【お問合せ】

茨城県産業戦略部労働政策課雇用促進対策室（029-301-3645）

障害者雇用をお考えの企業の皆様へ



# 障害者雇用推進 アドバイザーが



雇用への取り組みの  
お手伝いをします!!

県では、障害者雇用を促進するため、関係機関との連携のもと、障害者雇用推進アドバイザーが日程調整のうえ訪問し、状況をお伺いしながら障害者雇用への理解促進や仕事の切り出しなどのご提案をするほか、障害者とのマッチングを支援します。

## こんなお悩みありませんか？

障害のある人を  
雇用したい

雇用の  
ミスマッチ  
を避けたい

定着支援を  
受けたい

助成金制度を  
活用したい

障害のある人に対する理解を  
深めたい



水戸市三の丸 1-7-41  
Tel: 029-303-6322  
Fax: 029-221-6031  
E-mail: rousei6@pref.ibaraki.lg.jp



# 障害者雇用促進法の概要

## 1 障害者雇用率制度

障害者が住み慣れた地域で安心して暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」の実現のため、全ての事業主には、常時雇用している労働者に障害者雇用率を得た数以上の障害者を雇用することを義務づけています。

平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わり、あわせて法定雇用率も引き上げられました。

事業主は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。

法定雇用率	
事業主区分	令和3年3月1日から
民間企業（従業員 43.5人以上）	2.3%
国・地方公共団体等	2.6%
都道府県の教育委員会	2.5%

### ○短時間労働者のカウントについて

※短時間労働者（週20時間以上30時間未満）については、労働者数及び雇用障害者数ともに0.5人としてカウントされます（重度障害者を除く）。

※なお、平成30年4月1日より、精神障害者の職場定着を促進するため、精神障害者である短時間労働者であって、「雇入れから3年以内」又は「精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方」は、1人をもって1人とカウントされます。（令和5年3月31日まで）

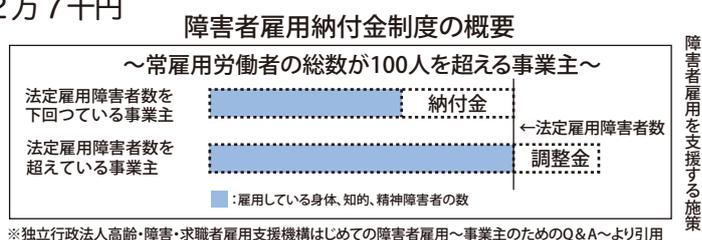
## 2 障害者雇用納付金制度

※障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図ることを目的に、常用雇用労働者100人超の事業主で、法定雇用障害者数を下回った場合は申告とともに納付金の納付が必要になり、法定雇用障害者数を超過している場合は、申請に基づき調整金を支給するほか、職場環境の整備等を行う事業主に対して各種助成金を支給する制度です。

**納付金の徴収**：不足する障害者1人当たり月額5万円

**調整金の支給**：超過する障害者1人当たり月額2万7千円

※なお、常用雇用労働者の総数が100人以下で、雇用障害者の総数が一定数を超過している事業主に対しては、申請に基づき報奨金（1人当たり月額2万1千円）を支給します。



## 3 障害者に対する差別の禁止

平成28年4月1日から障害者雇用促進法が改正施行され、雇用の分野で、障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。ポイントは次の3つです。

1. 雇用の分野での障害者差別を禁止  
(例) 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除する事。
2. 雇用の分野での合理的配慮の提供義務  
(例) 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮する事。
3. 相談体制の整備、苦情処理・紛争解決の援助 相談先: 最寄りのハローワーク。

# 令和5年度 茨城労働局行政運営方針

令和5年度において、茨城労働局では、各行政施策課題に対して、以下のとおり取り組むこととしています。なお、第1章では重点施策の各事項における取り組みについて記載し、第2章では主要施策の取り組みについて事項名のみ記載しています。

## 第1章 令和5年度の重点施策

### ■働き方改革の推進と多様な働き方の実現等

#### 1. 賃金の引上げに向けた支援の推進等

- 労働基準監督署（以下「監督署」という。）による定期監督等において、事業場の業種・職種等に合わせた賃金額がわかる資料の提供や賃金引上げに関する企業の好取組事例などを掲載した特設ページを周知し、賃金引上げに向けた検討の働きかけを行うとともに、賃金引上げの支援策等を紹介するなど、事業主が賃金引上げに向けた情報を得られるよう支援を行います。
- 同一企業内における正規と非正規との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の施行について、雇用環境・均等室や需給調整事業室が監督署と連携して、報告徴収等を行うなどパート・有期雇用労働法等に基づく指導の実効性を強化します。
- 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の処遇改善の取組を実施した事業主に対するキャリアアップ助成金の活用や、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し事業場内で最も低い賃金の引上げのための業務改善助成金の活用など、待遇改善の支援等を行います。また、茨城労働局助成金事務センターにおける事務処理の一元化により迅速かつ適正な支給処理に努めます。
- 働き方改革推進支援センターでは、ワンストップ相談窓口を設置し、オンラインセミナーや電話・訪問による個別支援など、生産性向上や非正規雇用労働者の待遇改善等に取り組む事業者に対して、助成金の活用等を含めたきめ細かな支援を行います。
- 労働移動の円滑化を図るためには、賃金上昇が重要であることから、賃金上昇に伴う上乗せ助成等の対象となる①労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）、②中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）、③特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について、多くの事業所に活用いただくために、事業所と接触するあらゆる機会を通じて周知に努めます。

#### 2. 人材の育成・活性化の推進

- 茨城県との共催による茨城県地域職業能力開発促進協議会において、①地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、②訓練修了者や訓練修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果・検証を行い、地域ニーズに対応した訓練コースの設定等を促進します。特に、令和5年度においては、個別の訓練コースについて、訓練効果の把握・検証を新たに実施します。
- 企業のデジタル化の進展により需要が高まるデジタル分野、人手不足である介護・福祉分野について、それに対応した人材を育成するため、それらの分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげ、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細やかな個別・伴走型支援により、訓練効果が裏付けされた再就職の実現を図ります。
- キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等を支援するため、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングや訓練情報等の提供を行う「キャリア形成・学び直し支援センター」の利用勧奨に取り組めます。
- 産官学からなる茨城県設置の茨城県リスキリング推進協議会と連携して、本県産業で求められるスキルの習得の推進に取り組めます。
- 「人への投資」を促進するために、人材開発支援助成金の特に令和4年度に新設した6コースの助成金について、より多くの事業所での活用促進に取り組めます。
- 雇用保険を受給できない方や非正規雇用労働者等を支援するため、一定の要件を満たせば月10万円の給付金が支給される求職者支援制度の積極的な周知・広報を行い、安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップに必要な技能及び知識を習得するための取り組みを行います。

【問い合わせ先】茨城労働局雇用環境・均等室  
〒310-8511 水戸市宮町 1-8-31  
電話：029-277-8294

## 第2章 令和5年度の主要施策

### ■安全で健康に働くことができる環境づくり

#### 1 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

- (1) 長時間労働の抑制に向けた監督指導等
- (2) 労働条件の確保・改善対策
- (3) 時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業種への支援

#### 2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備（新14次防の策定・実施）

- (1) 事業者の自発的に安全衛生に取り組むための周知啓発等
- (2) 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- (3) 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- (4) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- (5) 業種別の労働災害防止対策の推進
- (6) 労働者の健康確保対策の推進
- (7) 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

#### 3 最低賃金制度の適切な運営

- (1) 最低賃金審議会の円滑な運営
- (2) 最低賃金額等の周知・広報の徹底
- (3) 最低賃金・賃金支払いの徹底と賃金引上げに向けた環境整備等

#### 4 職場における感染防止対策等の推進

- (1) 職場における感染防止対策
- (2) 迅速かつ公正な労災保険の給付

### ■安心して挑戦できる労働市場の創造

#### 1 人材不足分野等への円滑な労働移動の推進

- (1) 賃金上昇を伴う労働移動の推進
- (2) 人材確保対策コーナーでの支援
- (3) 「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進及び雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉への就職支援

#### 2 継続的なキャリアサポート・就職支援の推進

- (1) 職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援
- (2) 就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援
- (3) 就職氷河期世代の活躍促進

#### 3 障害者の就労支援

- (1) 雇用率達成指導の徹底及び中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化
- (2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化
- (3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進
- (4) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

#### 4 多様な人材の活躍促進

- ・マザーズコーナーによる子育てをしながら就職を希望する方に対する支援
- ・新規学卒者等への就職支援
- ・雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援
- ・地方公共団体と連携した生活困窮者等に対する就職支援
- ・フリーター等への就職支援
- ・高齢者の雇用確保・就業促進機会確保対策の推進
- ・外国人雇用対策の推進
- ・各種助成金関係施策の推進
- ・雇用のセーフティネットとしての雇用保険制度の確実な遂行
- ・改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

### ■誰もが働きやすい労働環境の整備

#### 1 女性活躍・男性の育児休業等の促進

- (1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保
- (2) 男女とも育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援
- (3) 仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等への支援

#### 2 総合的なハラスメント対策の推進

- (1) 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保
- (2) 各種労働相談に対する的確な対応と早期の紛争解決援助
- (3) 労働法制の普及促進

#### 3 中小企業・小規模事業者への働き方改革支援

- (1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
- (2) 長時間労働につながる取引環境の見直し
- (3) オール茨城での働き方改革支援

#### 4 柔軟な働き方がしやすい労働環境の整備

- (1) 良質なテレワークの導入・定着促進
- (2) 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

## 労働保険の年度更新手続きはお早めに <受理相談会を開催いたします>

令和5年度の労働保険の年度更新及び一般拠出金の申告手続きは、令和5年6月1日（木）から令和5年7月10日（月）までが申告期間となります。送付される「労働保険年度更新 申告書の書き方」等により申告書を作成され、期日までに申告手続きをお願いいたします。

初めて年度更新手続きをされる方、申告書作成の上でご不明な点のある方などのために、各労働基準監督署等では、下記のとおり受理相談会の開催を予定しております。新型コロナウイルス感染防止対策には万全を期しておりますが、感染拡大防止の観点から、労働保険年度更新コールセンター（0120-665-776 開設期間5月30日（火）～7月21日（金）まで）等による電話相談、電子申請による手続きもご利用ください。

### 令和5年度 労働保険年度更新申告書 受理相談会日程表

署別	月 日	時 間	会 場
水戸	7月6日(木)	10:00~16:00	大子町中央公民館 第4研修室 (久慈郡大子町池田 2669)
	7月7日(金)	9:30~16:00	常陸太田市商工会 大会議室 (常陸太田市中城町 3210)
	7月10日(月)	9:00~16:00	茨城県産業会館 中会議室B (水戸市桜川 2-2-35)
日立	7月7日(金)・10日(月)	9:00~16:00	日立労働基準監督署 1階会議室 (日立市幸町 2-9-4)
	7月10日(月)	9:30~15:30	ハローワーク高萩 2階会議室 (高萩市本町 4-8-5)
土浦	7月5日(水)・6日(木)・7日(金) ・10日(月)	9:00~16:30	土浦労働総合庁舎 3階会議室 (土浦市穴塚 1838)
筑西	7月7日(金)・10日(月)	9:00~16:00	筑西労働基準監督署 1階会議室 (筑西市下中山 581-2)
古河	7月7日(金)・10日(月)	9:00~16:00	古河労働基準監督署 2階会議室 (古河市東 3-7-32)
常総	7月7日(金)・10日(月)	9:00~16:00	常総労働基準監督署 会議室 (常総市水海道淵頭町 3114-4)
龍ヶ崎	7月7日(金)・10日(月)	9:00~16:00	龍ヶ崎労働基準監督署 1階会議室 (龍ヶ崎市川原代町四区 6336-1)
鹿嶋	7月7日(金)・10日(月)	9:00~16:30	鹿嶋労働基準監督署 屋外会議室 (鹿嶋市宮中 1995-1)

お問合せ先は、茨城労働局 総務部 労働保険徴収室（029-224-6213）または最寄りの労働基準監督署まで

(HP) <https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/>

## 5月は電子申請利用促進月間です！

労働保険の申請は、カンタン・便利な電子申請で

### いつでもどこでも手続可能！

労働局や労働基準監督署の窓口に出向く必要はありません。

窓口での待ち時間がなく、自宅やオフィスにしながら申請や届出ができます。

窓口の開設時間にとらわれず、24時間365日、いつでも手続が可能です。

### 簡単・スピーディに申請！

大量の申請書類への記入も、電子申請ならデータでスピーディに処理できます。

毎年提出する年度更新申告書であれば、前年度の申請情報を取り込めるので、入力は変更と修正だけ！入力チェック機能や計算機能があるので、記入漏れや記入ミスも防げます。

### ムダな時間やコストも削減！

申請・届出用紙の入手は不要！申請内容によっては複数の手続をまとめて申請できるので、書類申請のための移動費・手数料・人件費などのコストを削減できます。GビズIDやマイナンバーカードを使うと、電子証明書の取得費用はかかりません。（労働保険関係手続（一部手続は除く）について、GビズIDを利用して手続することができます。また、マイナンバーカード等のICカード形式の電子証明書を利用する場合、ICカードリーダーは別途必要です。）

### e-Gov web サイトへ！

e-Gov web サイトへアクセス！ <https://www.e-gov.go.jp/>

#### 1. 電子証明書を用意してください

GビズIDを使用する場合は不要です。但し、労働保険関係手続の一部はGビズIDを利用しての申請手続ができません。

#### 2. アカウントの準備をしてください

e-Gov 電子申請を利用する際のアカウントを準備します。

e-Gov アカウント・Microsoft アカウント・GビズID

#### 3. ブラウザの設定を確認してください

ブラウザのポップアップブロックを解除します。ブロックが有効のまま利用すると、正しく画面が表示されない場合があります。

#### 4. アプリケーションをインストールします

e-Gov 電子申請アプリケーションをインストールします。なお、インストールには、管理者アカウントが必要です。

詳細はこちら 厚生労働省のホームページから「労働保険関係手続の電子申請について」をご覧ください。

中小企業・小規模事業者の皆様へ

「働き方改革」は、多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革です。

(厚生労働省 茨城労働局 委託事業)

# 茨城働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を **無料**で**ご支援**します！

悩める経営者のチカラになります！

女性活躍推進法？

育休改正？



特に、以下のお悩みや課題は迷わずご相談ください。

- ✓ 時間外労働の上限規制対応
- ✓ 36協定の締結・届出
- ✓ 就業規則の作成・変更
- ✓ ハラスメント防止対策
- ✓ 年次有給休暇の取得義務
- ✓ 同一労働同一賃金
- ✓ 人材確保・人材育成
- ✓ 生産性向上と賃金引上げ
- ✓ 活用可能な助成金

※これらは相談事例の一部です。他の相談もOK。

## ワン・ストップ 無料相談

当センターではご要請に応じ、企業経営や労務管理の専門家が無料で以下の支援をお手伝いしています。

**無料** ご相談

当センター内で電話や来所相談を行っています。

**無料** 個別訪問

希望日に専門家が貴社を訪問して支援を行います。

**無料** セミナー開催

働き方改革や法改正についてのセミナーを開催します。

## 茨城働き方改革推進支援センター

〒310-0011 茨城県水戸市三の丸2丁目2-27 リバティ三の丸2F

電話

0120-971-728

ファックス

029-302-3472

E-mail

ibaraki@task-work.com

ホームページ

<https://hatarakikatakaiikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/ibaraki.html>



【センターまでの行き方】

JR 水戸駅改札フロアの北口を出て、右に進んで頂きます。右手にファミリーマートを見ながら地図記載の通りデッキを降りてまっすぐ進み、「三の丸2丁目」交差点を過ぎますと、右手に「河合勤水戸校」が見えます。少し過ぎたあたり、道路に横断歩道がありますので、渡ると、随分左手前コインパーキングの手前に白い3階建てのビルが見えます。センターは当建物の2Fになります。

裏面は無料出張相談申込表になっております。FAX または E-mail にてお申し込み下さい。



# 令和5年度「全国安全週間」を7月に実施！

厚生労働省茨城労働局労働基準部健康安全課

## 高める意識と安全行動 築こうみんなのゼロ災職場

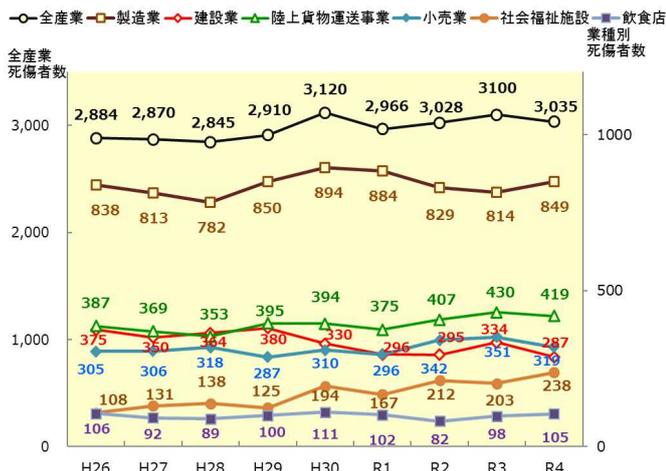
全国安全週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的に、一度も中断することなく続けられ、今年で96回目を迎えます。

この間、事業場では、労使が協調して労働災害防止対策を展開してきた結果、労働災害は長期的には減少していますが、茨城県内における令和4年の労働災害（新型コロナウイルス感染症を除く速報値）については、休業4日以上の死傷災害は3,035人で前年と比較して65人（2.0%）の減少を示しておりますが、死亡災害は30人で前年と比較して8人（36.4%）の増加となっており、第三次産業での災害や、被災労働者のうち60歳以上の労働者が占める割合は増加傾向にあります。

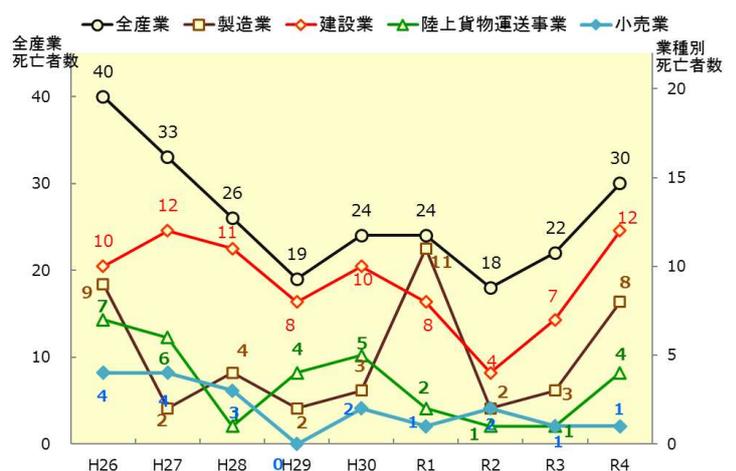
また、本年は、「第14次労働災害防止計画」の初年度であることを踏まえ、高年齢労働者を含め、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、それぞれの事業場で一人の被災者も出さないという理念の下、日々の仕事が安全で健康的なものとなるよう、労使一丸となった取組が求められています。

厚生労働省では、労働災害の減少を図るため、7月1日（土）から7日（金）までを「全国安全週間」、6月1日（木）から30日（金）までを準備期間としており、各事業場では、この期間中に各職場の巡視や全国安全週間のスローガン、安全標語の掲示、労働安全に関する講演会の開催、年間を通じた安全衛生計画の策定、安全衛生教育の実施などが実施されることとなりますので、関係者が一丸となった労働災害防止のための取組を強化していただきますようお願いいたします。

茨城県の労働災害発生の推移  
(休業4日以上死傷災害)



茨城県の労働災害発生の推移  
(死亡災害)



(注) 新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除く。資料出所：労働者死傷病報告（R4は速報値）

# 令和4年 茨城県内の労働災害発生状況

厚生労働省茨城労働局労働基準部健康安全課

## ～死亡災害は、前年比36.4%の増加～

茨城労働局（局長 澤口 浩司）は、令和4年の茨城県内の労働災害発生状況（新型コロナウイルス感染症を除く速報値）を取りまとめました。

- 休業4日以上之死傷者数 : 3,035人  
令和3年と比較して、65人(2.0%)の減少
- 死亡者数 : 30人  
令和3年と比較して、8人(36.4%)の増加

### 1 休業4日以上之死傷災害発生状況

県内の令和4年の休業4日以上之死傷者数は、3,035人（前年比65人、2.0%減少）となり、長期的にみれば、昭和53年の5,389人をピークに着実に減少していますが、ここ数年は増減を繰り返しています。

業種別にみると、製造業が849人（全体の27.9%）、次いで陸上貨物運送事業419人（同13.8%）、小売業319人（同10.5%）、建設業287人（同9.4%）の順となっており、この4業種で全体の6割を超えています。

### 2 死亡災害発生状況

県内の令和4年の死亡災害は、30人（前年比8人、36.4%増加）となり、業種別にみると、建設業で12人（全体の40.0%）、製造業で8人（同26.6%）、陸上貨物運送事業で4人（同13.3%）、その他で6人の順となっています。

このような状況を踏まえ、令和5年度は、茨城労働局の第14次労働災害防止推進計画の初年度に当たり、同計画に基づき、労働災害の多発業種を中心とした労働災害防止対策を推進するとともに、昨年発生した死亡災害30人のうち、8人（26.6%）を占める機械による「はさまれ・巻き込まれ災害」の防止、次に6人（20.0%）を占める「交通事故」の防止、5人（16.6%）を占める高所作業時の「墜落・転落災害」の防止、3人（10.0%）を占める「高温・低温の物との接触（熱中症）」の防止のほか、増加傾向にある第三次産業での災害や、被災労働者のうち60歳以上の高年齢労働者の災害を防止するため、「エイジフレンドリーガイドライン」の周知、外国人労働者に対し労働者が内容を確実に理解できる方法による安全衛生教育の実施についても、重点として推進することとしています。

各事業場の皆さまにおかれましては、作業前に必ず、職場に潜む危険性等を除去するためのリスクアセスメントを実施する等により、事前に対策を充実させ、関係者が一丸となった労働災害防止のための取組を強化していただきますようお願いいたします。

# STOP！熱中症

## クールワークキャンペーン

職場での熱中症により毎年約20人が亡くなり、約600人が4日以上仕事を休んでいます。



労働災害防止キャラクター

チューイカン吉



キャンペーン  
実施要項

準備

キャンペーン期間

4月

5月

6月

7月

8月

9月

重点取組

### 準備期間（4月）にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、チェックしましょう

<input type="checkbox"/>	労働衛生管理体制の確立	事業場での熱中症予防の責任体制を確立
<input type="checkbox"/>	暑さ指数の把握の準備	JIS規格に適合した暑さ指数計を準備し、点検
<input type="checkbox"/>	作業計画の策定	暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止に関する事項を含めた作業計画を策定
<input type="checkbox"/>	設備対策の検討	簡易な屋根、通風または冷房設備、散水設備の設置を検討
<input type="checkbox"/>	休憩場所の確保の検討	冷房を備えた休憩場所や涼しい休憩場所の確保を検討
<input type="checkbox"/>	服装の検討	透湿性と通気性の良い服装を準備、身体を冷却する機能をもつ服の着用も検討
<input type="checkbox"/>	緊急時の対応の事前確認	緊急時の対応を確認し、労働者に周知
<input type="checkbox"/>	教育研修の実施	管理者、労働者に対する教育を実施

【主唱】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会 【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会 【後援】関係省庁（予定）

# キャンペーン期間（5月～9月）にすべきこと

STEP  
1

## 暑さ指数の把握と評価

- JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握  
地域を代表する一般的な暑さ指数（環境省）を参考とすることも有効



環境省  
熱中症予防情報  
サイト

STEP  
2

## 測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底

<input type="checkbox"/> 暑さ指数の低減	準備期間に検討した設備対策を実施
<input type="checkbox"/> 休憩場所の整備	準備期間に検討した休憩場所を設置
<input type="checkbox"/> 服装	準備期間に検討した服装を着用
<input type="checkbox"/> 作業時間の短縮	作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、作業中止
<input type="checkbox"/> 暑熱順化への対応	7日以上かけて熱へのばく露時間を次第に延長 ※新規入職者や休み明け労働者に注意
<input type="checkbox"/> 水分・塩分の摂取	水分と塩分を定期的に摂取
<input type="checkbox"/> プレクーリング	作業開始前や休憩時間中に深部体温を低減
<input type="checkbox"/> 健康診断結果に基づく対応	次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮 ①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢
<input type="checkbox"/> 日常の健康管理	当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認
<input type="checkbox"/> 作業中の労働者の健康状態の確認	巡視を頻繁に行い声をかける、労働者にお互いの健康状態を留意するよう指導
<input type="checkbox"/> 異常時の措置	少しでも本人や周りが異変を感じたら、必ず一旦作業を離れ、病院に搬送する（症状に応じて救急隊を要請）などを措置 ※全身を濡らして送風することなどにより体温を低減 ※一人きりにしない

## 重点取組期間（7月）にすべきこと

- 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- 体調不良の者に異常を認めるときは、躊躇することなく救急隊を要請**

## 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保  
(義務)



70歳までの就業確保  
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、**再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加**されます。

### 高年齢者就業確保措置について

#### <対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

#### <対象となる措置>

次の①～⑤の**いずれか**の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

① 70歳までの定年引き上げ

② 定年制の廃止

③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入  
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P 2、3

⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P 2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

# 高年齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

## 全般的な留意事項

- ・ 高年齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高年齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

## 基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高年齢者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

## その他、講ずる措置別の留意事項

### P1の③

#### 継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

### P1の④⑤

#### 創業支援等措置の場合

- ① 高年齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高年齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高年齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高年齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高年齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高年齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

# 創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

## 1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）                  |
| (2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項        | (8) 諸経費の取扱いに関する事項                            |
| (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項            | (9) 安全及び衛生に関する事項                             |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項             | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項                    |
| (5) 契約に係る納品に関する事項               | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項                     |
| (6) 契約の変更に関する事項                 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

## 2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は…

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いします。

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用による措置（P1の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

## 3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高年齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高年齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

**創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護（労災保険など）の適用がありません。**

創業支援等措置により就業する高年齢者には、

- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いします。



# 高年齢者等が離職する場合について

## <再就職援助措置等の対象となる高年齢者等の範囲の拡大>

	45歳以上60歳未満 で離職する者	60歳以上65歳未満 で離職する者	令和3年度から追加 65歳以上70歳未満で 離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職 (※①)	A	A	B
継続雇用制度の対象者基準(※②)に 該当しないことによる離職			
創業支援等措置の対象者基準に該当し ないことによる離職	B	B	B
定年年齢に到達したことによる離職			
継続雇用制度の上限年齢に到達したこ とによる離職			
創業支援等措置の上限年齢に到達した ことによる離職			

※① 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

※② 65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた継続雇用制度の対象者基準に該当せず離職する者

### 再就職援助措置

事業主は、A または B 部分に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、(ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、(ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています(努力義務)。

### 多数離職届

事業主は、A または B 部分に該当する高年齢者が同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は**、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等をハローワークに届け出なければなりません(義務)。

### 求職活動支援書

事業主は、A に該当する高年齢者が希望するときは、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に**交付しなければなりません(義務)。

求職活動支援書に記載する事項：

(ア) 氏名・年齢・性別、(イ) 離職予定日(離職予定日が未定の場合はその時期)、(ウ) 職務の経歴(従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等)、(エ) 有する資格・免許・受講した講習、(オ) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項。(カ) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

### 申請・お問い合わせ先

- ◆ 改正法や高年齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>
- ◆ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高年齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。  
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

## 障害者を雇用する上で必要な3つの手続きをご存知ですか？

障害者職業生活相談員の選任、障害者雇用推進者の選任、障害者の解雇は届け出等が必要です

以下の3つについて、**ハローワークへの届け出等**をお願いいたします。

### 1. 障害者職業生活相談員の選任

**常時雇用する障害者が5人以上の事業所**では、障害者の実人員が5人以上となってから3か月以内に、職場内で障害者の職業生活全般の相談に乗る「障害者職業生活相談員」を選任する必要があります（選任する者には一定の要件があります。）。これは、障害者が職場に適応し、また、その能力を最大限に発揮できるよう、障害特性に十分配慮した適切な雇用管理を行うことを目的としています。

また、選任後は、遅滞なくその事業所を管轄するハローワークに「障害者職業生活相談員選任報告書」を届け出る必要があります。

### 2. 障害者雇用推進者の選任

**障害者の雇用義務のある事業主（38.5人\*以上の特殊法人、43.5人\*以上の民間企業）**は、企業内で障害者雇用の取組体制を整備する「障害者雇用推進者」を選任するよう努める必要があります（人事労務担当の部長クラスを想定しています）。

毎年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況（障害者雇用状況報告）をハローワークに報告する様式内に、障害者雇用推進者の役職・氏名を記入する欄があります。

※ 短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を言います）の場合は、1人を0.5人としてカウント。

### 3. 障害者の解雇の届け出

障害者の再就職は一般の求職者と比べて困難であるとされているため、ハローワークでは、解雇される障害者に対して、早期再就職の実現に向けて的確かつ迅速な支援を行っています。

このため、**全ての事業主**は、障害者を解雇する場合、速やかに障害者を雇用していた事業所を管轄するハローワークに「解雇届」を届け出る必要があります。

※ 週所定労働時間20時間未満の常時雇用する障害者を解雇する場合も、届出が必要です。

※ 「事業所」とは、雇用保険制度における適用事業所と同様の考え方により判断します。

各制度の詳細は裏面をご覧ください

各制度の詳細は以下のとおりです。

## 1. 障害者職業生活相談員について

障害者職業生活相談員（以下「相談員」）は、障害者の職業生活全般についての相談、指導を行う企業内担当者をいいます。

具体的な職務は以下のとおりです。

- (1) 障害者の適切な職務の選定、能力の開発向上等障害者が従事する職務の内容に関すること
- (2) 障害者の障害に応じた施設設備の改善など作業環境の整備に関すること
- (4) 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること
- (5) 障害者の余暇活動に関すること
- (6) その他障害者の職場適応の向上に関すること

相談員に選任する者は、以下のような要件のいずれかを満たす必要があります。

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を修了している  
※研修の日程等はこちらをご参照ください。  
<https://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer04/koshu.html>
- 大学等卒業後、1年以上障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導の実務に従事した経験がある
- 3年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導の実務に従事した経験がある 等

相談員を選任（変更を含む）した場合は、「障害者職業生活相談員選任報告書」の提出が必要です。届出様式は厚生労働省ホームページでダウンロードできるほか、電子申請も可能です。

届出様式のダウンロード・電子申請（e-gov） ※リンク先を「障害者職業生活相談員」で検索してください

：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html)

※こちらのQRコードからもアクセスできます→



## 2. 障害者雇用推進者について

障害者雇用推進者は、障害者の雇用の促進及び継続を図るため、企業内の障害者雇用の取組体制の整備や、施設又は設備、その他の諸条件の整備を図る責任者をいいます。

毎年6月1日現在の「障害者雇用状況報告」を記入する際、障害者雇用推進者の選任状況も併せて記入してください。

## 3. 障害者の解雇の届け出について

「労働者の責めに帰すべき理由による解雇」や「天災事変その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことによる解雇」を除き、障害者を1人でも解雇する場合、解雇届の提出が必要です。

届出様式は厚生労働省ホームページでダウンロードできるほか、電子申請も可能です。

届出様式のダウンロード・電子申請（e-gov）（リンク先を「解雇届」で検索してください）

：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html)

※こちらのQRコードからもアクセスできます→



詳しくは都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

# 男女均等な採用選考ルールについて

～企業において募集・採用に携わるすべての方へ～

男女雇用機会均等法（以下「均等法」）は、**労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止**し、男女均等な取扱いを求めています。

また、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、労働者の募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、転居を伴う転勤に応じることを要件とすることは、**間接差別として禁止**されていますのでご注意ください。

## 性別を理由とする差別

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人内容の説明等情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

違法



合理的な理由がない場合

違法



## 間接差別

- ① 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ② 労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすること。

## 例えばこのような募集・採用は違法です！

### 【募集の段階で】

今年は10名新規採用する予定の中、男性を多く採りたいので、男性7名、女性3名を採用する。

### 【選考の段階で】

男女の構成比を考慮して、男性（女性）の選考基準を女性（男性）よりも厳しくする。

## 法違反とならない場合 ～ポジティブ・アクションのための特例措置～

男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善するために、事業主が女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）は、法違反とはなりません。



- 支障となっている事情とは、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で男女労働者間に事実上の格差が生じていることをいいます。例えば、**一の雇用管理区分**において、男性労働者と比較して、女性労働者が相当程度少ない状況にあることをいい、具体的には**女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在している**と判断されます。
- 女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う措置を講じるには、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている格差を改善することを目的としていることが必要です。
- したがって、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に取り扱いたいという意図で女性を配置することは、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会の確保及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的としていないため、法違反になります。

## 認定制度を活用して企業の魅力度アップを目指しませんか？

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定する制度です。

「えるぼし」認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

また、「えるぼし認定」を既に受け、取組の実施状況が特に優良な企業については、「プラチナえるぼし認定」があります。

### 【認定のメリット】

認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながる事が期待できます。

### 【一定の要件とは？】

「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価基準があり、いくつ項目を満たしたかによって認定の段階が異なります。

3段階目：5つの項目を全て満たしている。

2段階目：3つまたは4つの項目を満たしている。

1段階目：1つまたは2つの項目を満たしている。

なお、認定基準を満たさない項目があったとしても2年以上連続してその実績が改善していることが必要です。



【プラチナえるぼし認定マーク】



【えるぼし認定マーク】  
(三段階目)

労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000209450.pdf>

お問い合わせは、茨城労働局 雇用環境・均等室へ (029-277-8295)

令和4年  
4月1日より

# 労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されています！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行され、大企業から適用されました。  
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されています。

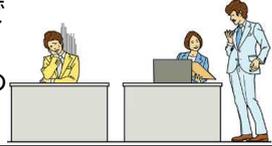
## 職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素 **全てを満たす** 行為をいいます。

- ① **優越的な関係を背景とした言動**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**
- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

## 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
<b>1 身体的な攻撃</b> 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 殴打、足蹴りを行う。</li> <li>● 相手に物を投げつける。</li> </ul> 
<b>2 精神的な攻撃</b> 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。</li> <li>● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。</li> </ul> 
<b>3 人間関係からの切り離し</b> 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。</li> </ul> 
<b>4 過大な要求</b> 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。</li> </ul> 
<b>5 過小な要求</b> 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。</li> <li>● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。</li> </ul> 
<b>6 個の侵害</b> 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。</li> </ul> 

※個別の事案について、パワハラに該当するかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。  
また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

## 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

<b>事業主の方針等の 明確化および周知・啓発</b>	① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
<b>相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備</b>	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
<b>職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応</b>	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
<b>併せて講ずべき措置</b>	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 <b>事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。</b>

## 職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制**を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
  - ・他の事業主が雇用する労働者
  - ・就職活動中の学生等の求職者
  - ・労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
  - ・相談体制の整備
  - ・被害者への配慮のための取り組み  
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
  - ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

## 職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

### ➤ 社内の体制整備に活用できる情報・資料

- **事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料**  
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

- **ポータルサイト「あかるい職場応援団」**  
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

### ➤ 法律に関する問い合わせ先

- 茨城労働局雇用環境・均等室  
〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 ☎029-277-8295

職場におけるハラスメント防止のために **検索**

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)



あかるい職場応援団 HP **検索**

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



茨城労働局 **検索**

<https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/>



## 2023年4月から、従業員が1,000人を超える企業は 男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です

育児・介護休業法の改正により、従業員が1,000人を超える企業の事業主は、**男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表**することが義務付けられています。  
 (令和5(2023)年4月施行)

### 対象企業 常時雇用する労働者が1,000人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

#### 常時雇用する労働者とは？

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。  
すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

### 公表内容 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・ 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・ 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

### 公表方法 インターネットなどによる公表 □

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」には、10万社以上にご登録いただいています。こちらでの公表をお勧めします。

また、公表内容①や②とあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト  
**両立支援のひろば**  
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



### Q1 「育児を目的とした休暇」とは何ですか？

休暇の目的の中に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇制度です。育児休業や子の看護休暇など法定の制度は除きます。

### Q2 「産後パパ育休」と「育児休業」は分けて計算するのですか？

産後パパ育休とそれ以外の育児休業等を分けて割合を計算する必要はありません。

### Q3 育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業と育児目的休暇の両方を取得した場合はどのように計算しますか？

当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は、1人として数えます。

### Q4 事業年度をまたがって育児休業を取得した場合や、分割して複数の事業年度に育児休業を取得した場合はどのように計算しますか？

育児休業を開始した日を含む事業年度の取得として計算します。  
分割して取得した場合は、最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。

### Q5 計算した割合の端数処理はどのようにしますか？

公表する割合は、算出された割合の小数点第1位以下を切り捨てたものとしてください。  
配偶者が出産したものの数（分母となるもの）が0人の場合は「-」と表記してください。

### Q6 任意で「育児休業平均取得日数」を公表する場合の計算方法は？

きまりはありませんが、計算方法の例を紹介します。他にも両立支援のひろばで計算例を紹介していますので参考にしてください。

<子どもが1歳までの平均育児休業取得日数の計算例>

$$\frac{\text{公表前々事業年度に出生した子の1歳までの合計育児休業取得日数(日)}}{\text{当該育児休業取得人数(人)}} = \text{平均取得日数(日)}$$

(小数点第1位以下切り捨て)

### Q7 いつまでに公表すればよいですか？

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表してください。  
事業年度末（決算時期）に対応した公表期限の目安は次のとおりです。

事業年度末 (決算時期)	初回公表期限	事業年度末 (決算時期)	初回公表期限
3月	令和5(2023)年6月末	9月	令和5(2023)年12月末
4月	令和5(2023)年7月末	10月	令和6(2024)年1月末
5月	令和5(2023)年8月末	11月	令和6(2024)年2月末
6月	令和5(2023)年9月末	12月	令和6(2024)年3月末
7月	令和5(2023)年10月末	1月	令和6(2024)年4月末
8月	令和5(2023)年11月末	2月	令和6(2024)年5月末

【お問い合わせ先】

茨城労働局雇用環境・均等室

〒310-0836水戸市宮町1-8-31 電話 029-277-8295

厚生労働省 茨城労働局



08両R5-1

事業主の  
皆さま！

# 認定制度を活用して、 自社の魅力度UP↑ しませんか？

労働局には5つの認定制度があり、  
法律に定める一定の要件を満たせば、申請することができます！

～認定を受けると、こんなに**メリット**があります！！～

- 認定の証である「認定マーク」で認定企業であることを**対外的にPR**！
- **企業イメージアップ↑**
- **優秀な人材の採用&定着！**
- 調達における**一般競争入札**で**加点評価**されます。 ※メリットは一例です

## 若者応援！「ユースエール認定」

若者の採用・育成に積極的で雇用管理状況などが優良な中小企業を認定する制度です。

【問合せ先】職業安定課 ☎029-224-6218

## 障害者雇用応援！「もにす認定」

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小企業を認定する制度です。

【問合せ先】職業対策課 ☎029-224-6219

## 安全衛生優良企業認定

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全水準を維持・改善している企業を認定する制度です。

【問合せ先】健康安全課 ☎029-224-6215

## 子育て等サポート！「くるみん認定」・「プラチナくるみん認定」

両立支援制度の導入や利用が進んでいる企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

また、「くるみん認定」を既に受け、より進んだ取組を行っている企業については、「プラチナくるみん認定」があります。

さらに、「トライくるみん」及び「不妊治療と仕事との両立に取り組む企業を認定する『プラス』制度」が令和4年4月に新設されました。

【問合せ先】雇用環境・均等室 ☎029-277-8295

## 女性活躍！「えるぼし認定」・「プラチナえるぼし認定」

女性の活躍促進に関する状況等が優良な企業として認定する制度です。認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

また、「えるぼし認定」を既に受け、取組の実施状況が特に優良な企業については、「プラチナえるぼし認定」があります。

【問合せ先】雇用環境・均等室 ☎029-277-8295



厚生労働省・茨城労働局

URL <https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/home.html>



# 認定企業一覧



## E-Service 認定企業

企業名	業種	市町村
株式会社武井工業所	製造業	石岡市
ベンギシステム株式会社	情報通信業	つくば市
株式会社エスピーエル	情報通信業	ひたちなか市
大洋電機産業株式会社	製造業	阿見町
社会福祉法人聾誠会	医療、福祉	稲敷市
日本放射線エンジニアリング株式会社	製造業	日立市
東興機械工業株式会社	サービス業	東海村
社会福祉法人愛信会	医療、福祉	土浦市
株式会社原製作所	製造業	稲敷市
大塚セラミックス株式会社	製造業	下妻市
株式会社クリエイティブ・ソフト	情報通信業	水戸市
株式会社小倉工務店	建設業	結城市
新ひたち野農業協同組合	複合サービス事業	石岡市



## くるみん認定

企業名	業種	市町村
株式会社カスミ	卸売業、小売業	つくば市
株式会社ケースホールディングス	卸売業、小売業	水戸市
いばらきコープ生活協同組合	複合サービス事業	小美玉市
株式会社筑波銀行	金融業、保険業	土浦市
国立研究開発法人物質・材料研究機構	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
関彰商事株式会社	卸売業、小売業	筑西市
キヤノンセミコンダクターエキップメント株式会社	製造業	阿見町
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構	学術研究、専門・技術サービス業	東海村
株式会社常陽銀行	金融業、保険業	水戸市
社会福祉法人泰仁会	医療、福祉	石岡市
社会福祉法人笠間市社会福祉協議会	医療、福祉	笠間市
社会福祉法人恵愛会	医療、福祉	つくば市
生活協同組合バルシステム茨城 栃木	複合サービス事業	水戸市
社会福祉法人征峯会	医療、福祉	筑西市
筑波乳業株式会社	製造業	石岡市
国立大学法人筑波大学	教育、学習支援業	つくば市
社会福祉法人芳香会	医療、福祉	古河市
キヤノン化成株式会社	製造業	つくば市
医療法人篤会	医療、福祉	ひたちなか市
キヤノンイメージングシステム株式会社	製造業	坂東市
国立研究開発法人森林研究・整備機構	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
国立研究開発法人土木研究所	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
結城信用金庫	金融業、保険業	結城市
医療法人博仁会	医療、福祉	常陸大宮市
社会福祉法人勇成会	医療、福祉	水戸市
医療法人社団平仁会	医療、福祉	筑西市
水戸エンジニアリングサービス株式会社 (※現社名：UT MESC株式会社)	製造業	ひたちなか市
社会福祉法人博友会	医療、福祉	常陸大宮市
茨城トヨペット株式会社	卸売業、小売業	水戸市
社会福祉法人木犀会	医療、福祉	笠間市
美野里デリカ株式会社	製造業	小美玉市
株式会社関西ケースデンキ	卸売業、小売業	水戸市
水戸信用金庫	金融、保険業	水戸市
株式会社いけい	卸売業、小売業	神栖市
株式会社九州ケースデンキ	卸売業、小売業	水戸市
マルイアドバンス株式会社	製造業	日立市
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
ベンギシステム株式会社	情報通信業	つくば市
茨城県信用組合	金融業、保険業	水戸市
トヨタカラー新茨城株式会社	卸売業、小売業	水戸市
一般財団法人高度情報科学技術研究機構	学術研究、専門・技術サービス業	東海村
株式会社ジョイフル本田	卸売業、小売業	土浦市
桂建設株式会社	建設業	牛久市



## むにす認定

企業名	業種	市町村
高浪化学株式会社	製造業	八千代町
株式会社グイオーラ	サービス業(他に分類されないもの)	水戸市
株式会社常磐谷沢製作所	製造業	北茨城市
株式会社幸和義肢研究所	製造業	つくば市
栗田アルミ工業株式会社	製造業	土浦市
株式会社カシマ	製造業	かすみがうら市



目指して  
みませんか？

## 安全衛生優良企業認定

企業名	業種	市町村
該当する企業はありません		



目指して  
みませんか？

## プラチナえるぼし認定

企業名	業種	市町村
該当する企業はありません		



## えるぼし認定 (★の数は認定の段階を表示しています)

企業名	業種	市町村
株式会社常陽銀行 (★★★)	金融業、保険業	水戸市
株式会社カスミ (★★★)	卸売業、小売業	つくば市
関彰商事株式会社 (★★★)	卸売業、小売業	筑西市
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 (★★★)	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
株式会社ケースホールディングス (★★★)	卸売業、小売業	水戸市
株式会社茨城新聞社 (★★★)	情報通信業	水戸市
高橋興業株式会社 (★★★)	サービス業(他に分類されないもの)	土浦市
社会福祉法人征峯会 (★★★)	医療、福祉	筑西市
社会福祉法人山水苑 (★★★)	医療、福祉	日立市
日本ファブテック株式会社 (★★★)	製造業	取手市
株式会社九州ケースデンキ (★★)	卸売業、小売業	水戸市



## プラチナくるみん認定

企業名	業種	市町村
株式会社筑波銀行	金融業、保険業	つくば市
株式会社ケースホールディングス	卸売業、小売業	水戸市
株式会社カスミ	卸売業、小売業	つくば市
株式会社常陽銀行	金融業、保険業	水戸市
水戸信用金庫	金融業、保険業	水戸市
社会福祉法人征峯会	医療、福祉	筑西市
株式会社関西ケースデンキ	卸売業、小売業	水戸市
株式会社九州ケースデンキ	卸売業、小売業	水戸市
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構	学術研究、専門・技術サービス業	東海村

※業種は「日本標準産業分類」の大分類になります。  
※掲載は各制度認定した順での表記です。

令和5年3月16日現在

再就職、転職、スキルアップを目指す皆さまへ

# 求職者支援制度のご案内

無料の  
職業訓練

+

就職  
サポート

+

月10万円  
給付金

## ■ 求職者支援制度とは？

- 求職者支援制度は、再就職、転職、スキルアップ (\*)を目指す方が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講する制度です
- 訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、ハローワークが求職活動をサポートします
- 離職して雇用保険を受給できない方、収入が一定額以下の在職者の方が、給付金を受給しながら訓練を受講できます
- 給付金の支給要件を満たさない場合も、無料の職業訓練を受講できます（テキスト代などは自己負担）

\*直ちに転職せずに働きながらスキルアップを目指す方も対象

## ■ 主な対象者の方は？

### 給付金を受けて訓練を受講する方

離職者	雇用保険の適用がなかった離職者の方 フリーランス・自営業を廃業した方 雇用保険の受給が終了した方など
在職者	一定額以下の収入のパートタイムで働きながら、正社員への転職を目指す方など

### 給付金を受けずに訓練を受講する方（無料の訓練のみ受講する方）

離職者	親や配偶者と同居していて一定の世帯収入がある方など （親と同居している学卒未就職の方など）
在職者	働いていて一定の収入のある方など（フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など）

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL050401訓01

## ■ 制度活用の主な要件

### (訓練受講の要件)

- ハローワークに求職の申込みをしていること
- 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 労働の意思と能力があること
- 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと

### (給付金の支給要件)

- ① 本人収入が月8万円以下
- ② 世帯全体の収入が月30万円以下
- ③ 世帯全体の金融資産が300万円以下
- ④ 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない
- ⑤ 訓練実施日全てに出席する（やむを得ない理由により欠席し、証明できる場合（育児・介護を行う者や求職者支援訓練の基礎コースを受講する者については証明ができない場合を含める）であっても、8割以上出席する。）
- ⑥ 世帯の中で同時に給付金を受給して訓練を受けている者がいない
- ⑦ 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けていない
- ⑧ 過去6年以内に、職業訓練受講給付金の支給を受けていない

※①又は②を満たさない場合であっても、本人収入が月12万円以下かつ世帯収入が月34万円以下で③～⑧を満たす場合は、訓練施設への交通費（通所手当）を受給することが可能です。

## ■ 主な訓練コース（求職者支援訓練）

基礎	ビジネスパソコン科、オフィスワーク科など
IT	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など
営業・販売・事務	OA経理事務科、営業販売科など
医療事務	医療・介護事務科、調剤事務科など
介護福祉	介護職員初任者研修科、介護職員実務者研修科など
デザイン	広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など
その他	3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

### ● 訓練期間は2か月から6か月

※働きながら受講しやすい短期間（1か月程度）の訓練コースもあります（令和6年3月末までの特例措置）

### ● 上記の訓練のほか、訓練期間がより長い公共職業訓練（最長2年）も受講できます

#### [修了者の声]



介護職が初めてで不安もありましたが、経験豊富な講師の授業により理解が深まり、介護職として働く意欲が高まりました

簿記の資格を取得でき、就職先も決まりました。面接や履歴書の作成指導のおかげで就職活動に意欲的に取り組めました

給付金をもらったので、生活の心配をせずに訓練に集中できました

#### コース検索



求職者支援制度の申し込みは、ハローワークで受け付けています  
まずは、住所地を管轄するハローワークにご相談ください

[所在地・連絡先]



[制度の詳細]



# NO! 就活 セクシュアルハラ スメント

このような行為は 許されません!



性的な関係の強要

食事やデートへの執拗な誘い

不必要な身体への接触

性的な事実に関する質問

拒否等したことによる不利益取扱い（採用差別・内定取消等）

性的冗談やからかい



## このような場面で起きています!

正式な採用活動の場だけでなく、インターンシップへの参加、リクルーターと会ったときやOB・OG訪問等の場においても問題となっています。(%)

セクハラ行為を受けたのはどのようなときでしたか	全体	男性	女性
インターンシップに参加したとき	34.1	32.3	35.9
企業説明会やセミナーに参加したとき	27.8	34.7	21.4
就職採用面接を受けたとき	19.2	21.0	17.6
内々定を受けたとき	13.7	19.4	8.4
内々定を受けた後	12.9	12.9	13.0
リクルーターと会ったとき	12.5	13.7	11.5
志望先企業の従業員との酒宴の場	11.8	9.7	13.7
SNSや就活マッチングアプリを通じて志望先企業の従業員とやりとりや相談等を行っていたとき	7.5	5.6	9.2
大学のOB/OG訪問のとき	5.9	8.9	3.1
その他	1.2	0.0	2.3

## 行為者は採用の担当者ではありません!

企業においては採用活動を適切に管理したり、インターンシップ受入れ部署等を含めて労働者への周知や研修等により就活セクハラ未然防止に努めましょう。(%)

セクハラ行為を行ったのは誰でしたか	全体	男性	女性
インターンシップで知り合った従業員	32.9	29.0	36.6
採用面接担当者	25.5	25.8	25.2
企業説明会の担当者	24.7	35.5	14.5
大学のOB/OG訪問を通じて知り合った従業員	17.6	16.9	18.3
学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター	12.5	16.9	8.4
SNSや就活マッチングアプリを通じて志望先企業の従業員	12.2	13.7	10.7
志望先企業の役員	11.0	8.9	13.0
その他	1.2	0.0	2.3

資料出所：令和3年4月30日厚生労働省発表 『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』(令和2年度厚生労働省委託事業)

## 男女雇用機会均等法では、事業主に対し職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を講ずることが義務付けられています!

男女雇用機会均等法第11条の2における事業主及び労働者に対するセクシュアルハラスメント防止に関する責務規定(※)の趣旨を踏まえ、セクハラ防止指針7には、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際には、事業主が就職活動中の学生を含む求職者やインターンシップを行っている者等（以下「就活生等」といいます。）についても、同様の方針を併せて示すことが望ましいこと、職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、就活生等についても、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこと等が規定されています。

(※) セクハラに限らず、法に定められている事業主の責務の詳細は裏面を参考にしてください。

### 【お役立ち情報】

サイトQRコード▶

セクハラも含めたハラスメントについて、研修資料・対応事例・解説動画等の情報を総合的に発信している特設サイトです。是非ご活用ください。



ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト  
**あかるい職場応援団**

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



# 就活ハラスメント防止対策企業事例集をご活用ください！

学生を守り、企業を守る、10社の取り組みをご紹介します！

～就活ハラスメント防止対策を講じる際の参考資料としてご活用ください～



〔URL〕

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001060585.pdf>

〔掲載データ情報〕

- > PDF:52A<sup>0</sup>-ジ<sup>0</sup>
- > 12.1MB

〔▼QRコード〕



企業の取組状況に係る  
現状分析や10社の好事例  
を紹介しています！



## 事業主がハラスメント防止に関して実施すべき内容について

ハラスメント防止の  
責務とは？

パワハラ  
(労働施策総合推進法 第30条の2)

セクハラ  
(男女雇用機会均等法 第11条)

マタハラ  
(男女雇用機会均等法 第11条の3)

育・介ハラスメント  
(育児・介護休業法 第25条)

事業主が、その雇用する労働者又は事業主自身が行う職場におけるハラスメントを防止するため雇用管理上講ずべき措置は以下①～⑩です。

- ① 上の4つのハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ、育・介ハラスメント）の内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化及び周知・啓発
- ② 上の4つのハラスメント行為者について、厳正に対処する旨の方針の明確化及びその周知・啓発
- ③ 相談窓口の設置及び周知
- ④ 相談窓口担当者が広く相談に応じ、適切に対応できるようにすること
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も同様）
- ⑨ 相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱をされない旨の定めとその周知

> ①、②、③、④、⑨、⑩は**事案の発生に関わらず**就業規則や社内掲示物等により定め、労働者に周知してください。就業規則や掲示物の例は茨城労働局のホームページからダウンロードできます。  
> ⑤～⑧は事案が発生した場合に対応いただく内容です。

## 就業規則記載例、社内周知リーフレットをダウンロードしてお使いいただけます！

▼ 茨城労働局のハラスメント対応事例の掲載ページ

[https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu\\_naiyou/koyoukankyou\\_inf/syokuba\\_harassment.html](https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/koyoukankyou_inf/syokuba_harassment.html)



▼ 対応事例のリーフレット例

～社内で見やすい場所に掲示してください～

法律の水準を確保した  
内容が盛り込まれてい  
ます！

ハラスメントは許しません！

- 1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。
- 2 我が社では下記のハラスメント行為を許しません。  
＜パワーハラスメント＞ ＜セクシュアルハラスメント＞ ＜妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント＞
- 3 この方針の対象は、**正社員、派遣社員、パート・アルバイト**等当社において働いているすべての労働者です。
- 4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、**処分されることがあります。**
- 5 **相談窓口**  
職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。  
〇〇課 〇〇〇（内線〇〇、メールアドレス〇〇〇）（女性）  
△△課 △△△（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）  
相談には公平に、**相談だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応します**ので安心してご相談ください。
- 6 **相談者**はもちろん、**事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。**
- 7 相談を受けた場合には、**事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置**を講じます。また、**再発防止策**を講じる等適切に対処します。

規定や社内掲示物等の例が加工可能媒体で  
掲載されています

茨城労働局  
働く人の安心、安全、安定のページです。



ホーム > 労働局について > 業務内容 > 雇用環境・均等室 > 職場におけるハラスメント対策(対応事例)

労働局について
<ul style="list-style-type: none"> <li>業務内容                     <ul style="list-style-type: none"> <li>総務部</li> <li>労働基準部</li> <li>職業安定部</li> <li>雇用環境・均等室</li> <li>新規就業者認定企業一覧</li> <li>ワークシェアリングを導入しませんか</li> <li>「働き方改革」推進の取組について</li> <li>茨城県医師会労働政策改善支援センター</li> <li>雇用環境・均等室が所管する助成金</li> <li>学生アルバイトの労働条件確保</li> <li>学生向け労働法セミナー「出勤講座」の講師を派遣します</li> </ul> </li> <li>部署一覧</li> <li>関連施設</li> </ul>

### 職場におけるハラスメント対策(対応事例)

- ▶ 事例1 就業規則に委任規定、詳細を別規程に定めた例  
[word3ページ:21KB] [PDF9ページ:153KB]
- ▶ 事例2 就業規則に明記されていない事項をリーフレット(ポスター)などで周知した例  
①服務規律、懲戒事由を引用するケース  
[word3ページ:21KB] [PDF9ページ:168KB]  
②懲戒事由のみ引用するケース  
[word2ページ:22KB] [PDF2ページ:153KB]
- ▶ 事例3 どのような言動がどのような処分に相当するかを記載した懲戒規定の例  
[word1ページ:15KB] [PDF1ページ:97KB]
- ▶ 事例4 処分にあたっての判断要素を記載した懲戒規定の例  
[word1ページ:14KB] [PDF1ページ:89KB]
- ▶ 参考1 相談窓口(一次対応)担当者のためのチェックリスト (PDF:12MB)
- ▶ 参考2 事実確認のためのヒアリング票  
・相談受付票 (EXCEL:11KB)  
・行為者聞き取り票 (EXCEL:11KB)
- ▶ 参考3 相談・苦情への対応の流れの例 (PDF:229KB)

茨城労働局雇用環境・均等室 〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 ☎029-277-8295

URL <https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/home.html>



# 事業主の皆さまへ

## ～「不妊治療」と「仕事との両立」支援のご案内～

さまざまな企業で、社員が不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりに取り組む動きが広がっています。こうした取組は、**離職の防止、社員の安心感やモチベーションの向上、新たな人材を引き付けること**などにつながり、**企業にとっても大きなメリット**があります。

企業が社員の事情に応じてサポートする姿勢を示すことは、働く本人にとっても、**一層仕事への意欲が増す**などの大きな影響を与えると考えられます。

厚生労働省では、企業における「不妊治療」と「仕事との両立」を支援する取り組みを推進する企業を支援しています。

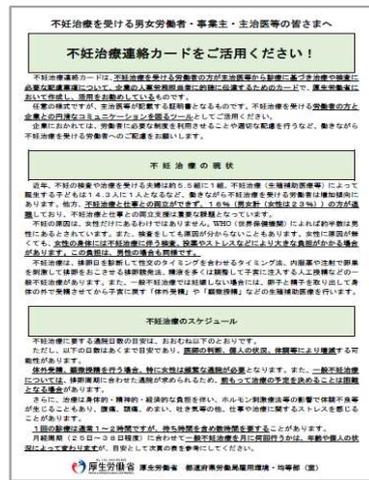
### 不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル



### 不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック



### 不妊治療連絡カード



【URL ▼】  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001073885.pdf>

【掲載データ情報】  
➢ PDF: 53ページ  
➢ 7.1MB



【QRコード ▶】

【URL ▼】  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001073887.pdf>

【掲載データ情報】  
➢ PDF: 12ページ  
➢ 1.3MB



【QRコード ▶】

【URL ▼】  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/ko-youkintou/pamphlet/dl/30b.pdf>

【掲載データ情報】  
➢ PDF: 6ページ  
➢ 488KB



【QRコード ▶】

## 中小企業を支援する助成金もご活用ください ～両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）～

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取組、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主の皆さまを支援する助成金です。労働者が休暇制度・両立支援制度を利用した場合に活用できます。

▶ 詳細はこちらへ [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14408.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html)

【QRコード ▶】



## 認定制度で企業のイメージUP ↗

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

また、「くるみん認定」(①)を既に受け、より高い水準の取組を行い、一定の要件を満たした企業については「プラチナくるみん認定」(②)があります。

さらに、**令和4年4月1日より**、新たな認定制度「トライくるみん」(③)や「**不妊治療と仕事との両立に取り組む企業を認定する『プラス』制度**」(④)が創設されました。

認定を受けた企業は、認定の証である「認定マーク」を使用することにより対外的にPRできます。

事業主の皆さま！ぜひ認定を目指してみませんか？

① くるみん認定マーク

② プラチナくるみん認定マーク



目指そう！  
くるみん！

NEW!

③ トライくるみん認定マーク

④ プラス制度 認定マーク

(①～③のマークにこの枠が付きます)





# 労働委員会の窓から

令和5年2月1日～令和5年3月31日



労働委員会は、中立・公正な立場で、労使紛争の解決に向けて争議の調整や不当労働行為の審査などを行っています。労働組合や使用者だけでなく、労働者個人で利用できるあっせん制度もありますので、是非ご活用ください。

## ■ 今期の事件の状況



### ■ 審査事件 (労働組合又は労働者からの申立てにより、不当労働行為に該当するかどうかを判定し、該当する場合救済を図る制度)

・・・当該期間中に新規申立てが**1件**ありました。係属中の事件は**2件**です。

#### 【新規事件の概要】

事件名	業種	申立年月日 申立人	申立人の求める救済内容
R 5 (不) 第1号事件	運輸業	R 5. 2. 22 労働組合	1 誠実な団体交渉 2 謝罪文の交付及び掲示 3 申立人組合の命令履行状況確認の妨害禁止

### ■ 調整事件 (労働組合と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度)

・・・当該期間中に新規申請はありませんでした。**2件**が終結し、**1件**が係属中です。

#### 【終結事件の概要】

事件名	業種	申請年月日 申請者区分	調整事項	終結状況
R 4 (調) 第4号事件	道路貨物 運送業	R 4. 11. 2 労働組合	・団体交渉の 応諾	令和5年2月8日、あっせんが開催され、派遣労働者に係る派遣先との団体交渉について、派遣先である使用者が団体交渉に応じなかったことから打ち切りとして終結した。 (終結までの所要日数は57日)
R 5 (調) 第1号事件	医療 ・福祉	R 5. 1. 20 労働組合	・解雇の撤回	被申請者のあっせんに応じない意思が明確になったため打ち切りとして終結した。 (終結までの所要日数は46日)

### ■ 個別あっせん事件 (個々の労働者と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度)

・・・当該期間中に新規申請はありませんでした。係属中の事件はありません。

## ■ あっせん員候補者紹介



令和5年4月20日付けで、新しいあっせん員候補者が委嘱されました。

氏名	委嘱年月日	現職
かめだ てつや 亀田 哲也	平成30年12月6日	弁護士 茨城県労働委員会公益委員
いしかわ かずひろ 石川 和宏	令和2年12月3日	茨城県労働委員会公益委員
ごとう れいこ 後藤 玲子	令和2年12月3日	茨城大学人文社会科学部教授 茨城県労働委員会公益委員
あくつ まさはる 阿久津 正晴	令和4年12月1日	弁護士 茨城県労働委員会公益委員
すずき けんしゅう 鈴木 健秀	令和4年12月1日	弁護士 茨城県労働委員会公益委員
うちやま ゆたか 内山 裕	平成30年1月18日	日本労働組合総連合会茨城県連合会会長 茨城県労働委員会労働者委員
たかぎ ひでみ 高木 英見	平成29年9月21日	日本労働組合総連合会茨城県連合会事務局長 茨城県労働委員会労働者委員
すがわら やすひろ 菅原 康弘	令和2年12月3日	茨城交通労働組合執行委員長 茨城県労働委員会労働者委員
せきぐち よしかず 関口 喜一	令和3年11月25日	情報産業労働組合連合会茨城県協議会議長 茨城県労働委員会労働者委員
ちとせ ますひこ 千歳 益彦	令和4年12月1日	全日本自治団体労働組合茨城県本部執行委員長 茨城県労働委員会労働者委員
さわはた しんじ 澤畑 慎志	平成28年12月1日	一般社団法人茨城県経営者協会副会長 茨城県労働委員会使用者委員
そね とおる 曾根 徹	平成30年5月24日	株式会社日立製作所人財統括本部エネルギーCHRO兼日立事業所事業所長 茨城県労働委員会使用者委員
かとう ゆういち 加藤 祐一	令和4年12月1日	一般社団法人茨城県経営者協会専務理事 茨城県労働委員会使用者委員
ほり のぶや 堀 延也	令和4年12月1日	株式会社ケーズホールディングス取締役監査等委員 茨城県労働委員会使用者委員
わたなべ としゆき 渡邊 敏幸	令和4年12月1日	株式会社カスミ執行役員人事戦略部マネジャー 茨城県労働委員会使用者委員
まつやま かずのり 松山 和規	令和5年4月20日	茨城県労働委員会事務局長
しみず しん 清水 伸	令和4年4月21日	茨城県労働委員会事務局次長兼総務調整課長
ねもと かつひこ 根本 克彦	令和5年4月20日	茨城県労働委員会事務局審査課長



## ■ 「あっせん員」について ■

令和5年4月20日にあっせん員候補者2名を委嘱しました。あっせん員は、労働委員会で扱う調整事件におけるあっせん（労働組合と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度）及び個別的労使紛争のあっせん事件（個々の労働者と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度）に関与します。

ここでは、あっせん員が、上記の労働委員会のあっせんにおいてどのような役割を果たすのかをご紹介します。

労働委員会のあっせんとは、会長の指名するあっせん員が、労使紛争の両当事者の間に立って労使双方の主張の争点を確認、その妥協調整に助力して当事者の自主的な相互の歩み寄りを図ることにより、当該事件を妥結に導く紛争解決の方法です。あっせん員は、今回公示されたあっせん員候補者の中から指名されます。あっせん員候補者は、公益を代表する者（弁護士、大学教授など）、労働者を代表する者（労働組合の役員など）、使用者を代表する者（会社役員など）など学識経験を有し、労使紛争の解決に援助を与えることのできる者が選ばれます。

あっせんの際には、紛争の内容等を勘案し、原則として公・労・使のあっせん員候補者の中から1名ずつあっせん員が指名されます。公益を代表するあっせん員は公平な第三者の立場に立つ者であり、労働者を代表するあっせん員、使用者を代表するあっせん員も単なる利益代表ではなく、労使双方の事情を正しく理解し、あっせんに反映させていく立場にあります。

以上のように、労働委員会では、異なる立場のあっせん員が複数であっせんに携わることにより、労使双方の意向をより丁寧に反映させながら、公正で円滑なあっせんを行っておりますので、是非ご活用ください。



### 【お問い合わせ先】茨城県労働委員会事務局

〒310-8555 水戸市笠原町 978 番 6  
TEL 029-301-5563（総務調整課）、029-301-5568（審査課）  
E-mail roudoui@pref.ibaraki.lg.jp  
URL <http://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudouji/index.html>  
～労使紛争の迅速・的確な解決を目指します～

茨城労働Seed

5月号 第735号

茨城県産業戦略部労働政策課

〒310-8555 水戸市笠原町978番6

令和5年5月発行 TEL 029-301-3635

<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/seed/index.html>